****

**КРАСНОБОРСКОЕ ГОРОДСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ**

**ТОСНЕНСКОГО РАЙОНА ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

28.12.2020 № 509

Об утверждении Инструкции

о системе оплаты труда

в муниципальных учреждениях

Красноборского городского поселения

Тосненского района Ленинградской области

В целях реализации положений решения совета депутатов Красноборского городского поселения Тосненского района Ленинградской области от 28.12.2020 №52 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Красноборского городского поселения Тосненского района Ленинградской области»,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Инструкцию о системе оплаты труда в муниципальных учреждениях Красноборского городского поселения Тосненского района Ленинградской области (приложение).

2. Со дня вступления в силу настоящего постановления признать утратившим силу постановление администрации Красноборского городского поселения Тосненского района Ленинградской области от 28.06.2016г. №167 «Об утверждении Инструкции о системе оплаты труда в муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждениях Красноборского городского поселения Тосненского района Ленинградской области».

3. Разместить настоящее постановление на официальном сайте администрации Красноборского городского поселения Тосненского района Ленинградской области www.krbor.ru.

4. Настоящее постановление вступает в силу с 01.01.2021 года.

5. Контроль за исполнением постановления возложить на начальника финансово-экономического отдела – главного бухгалтера Чурикову Е.А.

Глава администрации Н.И. Аксенов

Чурикова Е.А., 8(81361)62-295

Приложение

к постановлению администрации

Красноборского городского поселения

Тосненского района Ленинградской области

От 28.12.2020 № 509

Инструкция

о системе оплаты труда в муниципальных учреждениях

Красноборского городского поселения Тосненского района

Ленинградской области по видам экономической деятельности

### 1. Общие положения

* 1. Настоящая Инструкция о системе оплаты труда в муниципальных учреждениях Красноборского городского поселения Тосненского района Ленинградской области по видам экономической деятельности (далее – Инструкция) регулирует отношения в области оплаты труда между работодателями и работниками муниципальных учреждений Красноборского городского поселения Тосненского района Ленинградской области (далее – работники, муниципальные учреждения) вне зависимости от источников финансирования оплаты труда работников учреждения.

Понятия и термины, применяемые в настоящей Инструкции, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, а также в решении совета депутатов Красноборского городского поселения Тосненского районаЛенинградской области от 23.06.2020 № 63 **«**Об оплате трудаработников муниципальных учреждений Красноборского городского поселения Тосненского района Ленинградской области».

* 1. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) муниципальных учреждений утверждается постановлением администрации Красноборского городского поселения Тосненского района Ленинградской области, в кратности от 1 до 5.

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

1. Порядок определения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников и повышающих коэффициентов к ним
   1. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются правовым актом руководителя учреждения, а руководителя учреждения – правовым актом администрации Красноборского городского поселения Тосненского района Ленинградской области с учетом требований и особенностей, установленных настоящей Инструкцией.
   2. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее – ПКГ, КУ).

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

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

* 1. По должностям работников, не включенным в ПКГ, должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) устанавливаются в зависимости от сложности труда с учетом требований, установленных настоящей Инструкцией.
  2. Определение должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.
  3. Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии), за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, устанавливается учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), путем умножения расчетной величины, устанавливаемой решением совета депутатов Красноборского городского поселения Тосненского района Ленинградской области о бюджете Красноборского городского поселения Тосненского района 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 (профессии) не может превышать минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) более чем в два раза, с учетом ограничений, установленных пунктом 2.2 настоящей Инструкции.

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

* 1. Межуровневые коэффициенты устанавливаются:

- по общеотраслевым профессиям рабочих – согласно разделу 1 приложения 1 к настоящей Инструкции;

- по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих – согласно приложению 2 к настоящей Инструкции;

- по должностям рабочих культуры, искусства и кинематографии – согласно разделу 1 приложения 3 к настоящей Инструкции;

- по должностям работников культуры, искусства и кинематографии – согласно разделу 2 приложения 3 к настоящей Инструкции;

- по должностям работников физической культуры и спорта – согласно разделу 1 приложения 4 к настоящей Инструкции.

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

2.8. Месячный размер оплаты труда работников, которым установлена ставка заработной платы, в части, выплачиваемой по ставке заработной платы без учета компенсационных и стимулирующих выплат (далее – выплаты по ставке заработной платы), определяется:

- за тренерскую работу – исходя из установленной нормы часов тренерской работы за ставку заработной платы и установленного работнику объема тренерской работы, с учетом особенностей, установленных разделом 4 приложения 4 к настоящей Инструкции.

2.9. К должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений) применяется повышающий коэффициент уровня квалификации, значение которого определяется в соответствии с настоящей Инструкцией.

Размер выплат работникам (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений) по повышающему коэффициенту к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) определяется по формуле:



где:

 – должностной оклад (оклад), выплаты по ставке заработной платы для i-го работника;

 – повышающий коэффициент уровня квалификации для i-го работника.

Применение повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) работника не образует новый должностной оклад (оклад, ставку заработной платы) работника

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



где:

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

ПЗi – надбавка за почетные звания, звания, отраслевые (ведомственные) звания, спортивные звания для i-го работника;

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

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

| Категория работников | Квалификационная категория, классность | Надбавка |
| --- | --- | --- |
| 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.

2.12. Надбавка за почетные звания, звания, отраслевые (ведомственные) звания, спортивные звания устанавливается при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено настоящей Инструкцией, в следующих размерах:

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

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

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

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

2.14. Должностные оклады по должностям заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются правовым актом руководителя учреждения в размере не ниже минимального уровня должностного оклада заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, равного:

- 90% минимального уровня должностного оклада руководителя учреждения для заместителя руководителя учреждения;

- 90% минимального уровня должностного оклада руководителя учреждения для главного бухгалтера учреждения.

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

,

где:

СДОj – СДО в j-м учреждении;

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

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

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

Перечни должностей, относимых к основному персоналу, для учреждений, не отнесенных к отдельным видам экономической деятельности, в том числе указанных в приложении 6 к настоящей Инструкции, устанавливаются согласно разделу 1 приложения 6 к настоящей Инструкции.

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

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

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

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

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

2.18. Порядок отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей в зависимости от объемных показателей деятельности устанавливается по видам экономической деятельности согласно соответствующим разделам приложений 3-4 к настоящей Инструкции.

Для учреждений, не отнесенных к отдельным видам экономической деятельности, в том числе указанных в приложении 6 к настоящей Инструкции, группа по оплате труда руководителей определяется согласно разделу 2 приложения 5 к настоящей Инструкции.

2.19. Распределение учреждений по группам по оплате труда руководителей и коэффициенты масштаба управления для учреждений ежегодно утверждаются правовым актом уполномоченного органа на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 1 января, по учреждениям образования – на 1 января текущего года.

1. Размеры и порядок установления компенсационных выплат
   1. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается правовым актом администрации Красноборского городского поселения Тосненского района Ленинградской области в размере:

| Степень секретности сведений, иные условия | Надбавка, % от должностного оклада (оклада) |
| --- | --- |
| «Особой важности» | 50 |
| «Совершенно секретно» | 30 |
| «Секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий | 10 |
| «Секретно» без проведения проверочных мероприятий | 5 |

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

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

* 1. Работникам учреждений устанавливается надбавка за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в следующих размерах:

| Степень вредности условий труда | Надбавка, % от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы с учетом нагрузки) |
| --- | --- |
| 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 |

* 1. Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются приказом учреждения с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором.
  2. Выплаты работникам за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

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

* 1. Работникам учреждений устанавливаются выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных. Размеры выплат устанавливаются в порядке, установленном трудовым законодательством, не ниже размеров, установленных в разделе 7 приложения 5 к настоящей Инструкции.

1. Виды и порядок установления стимулирующих выплат

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

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

- премиальные выплаты по итогам работы;

- стимулирующая надбавка по итогам работы;

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

- профессиональная стимулирующая надбавка;

- премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

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

- премиальные выплаты по итогам работы;

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

- премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

4.4. Установление работникам и руководителю иных стимулирующих выплат, помимо перечисленных в пунктах 4.2 и 4.3 настоящей Инструкции (соответственно) не допускается.

4.5. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются:

- руководителю учреждения – по итогам работы учреждения;

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

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

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

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

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

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

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:

- объективность – система сбора отчетных данных по КПЭ, обеспечивающих возможность объективной проверки корректности отчетных данных, минимизировать риски намеренного искажения отчетных данных со стороны соответственно учреждения, структурного подразделения, филиала, работника;

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

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

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

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

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

- для руководителя учреждения – правовым актом уполномоченного органа;

- для прочих работников учреждения – локальным нормативным актом учреждения.

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

- в абсолютной величине (в рублях);

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

Базовый размер премиальных выплат по итогам работы учреждения (структурного подразделения, филиала, работника) устанавливается в разрезе соответственно структурных подразделений, филиалов, должностей работников учреждения и должен соответствовать 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, 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).

Размер премиальных выплат по итогам работы руководителя, руководителей филиалов, обособленных структурных подразделений учреждения определяется правовым актом уполномоченного органа в зависимости от показателей эффективности и результативности деятельности учреждения.

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

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

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

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

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, размер стимулирующей надбавки по итогам работы устанавливается в соответствии с разделом 6 приложения 5 к настоящей Инструкции.

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

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

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 не должен быть менее 20 и более 100 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

4.20. Виды премиальных выплаты 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 учетом профессиональных достижений работников.

4.21. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат к значимым датам (событиям) не может превышать двух 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 правовым актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников сроком на один год, единым для каждой должности (профессии), в отношении которой устанавливается надбавка.

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

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

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

- выявления в отчетном периоде фактов нецелевого использования бюджетных средств;

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

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

4.24. Размеры стимулирующих выплат работникам (за исключением руководителей учреждений) устанавливаются локальными правовыми актами учреждений.

Размеры стимулирующих выплат руководителям учреждений устанавливаются правовым актом уполномоченного органа.

5. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам

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

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается уполномоченным органом.

5.2. Размер материальной помощи отдельному работнику не может превышать 6 размеров месячных должных окладов (окладов) работника (ставок заработной платы с учетом нагрузки) в целом за календарный год и оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения.

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

1. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда

муниципальных казенных учреждений Красноборского городского поселения

Тосненского района Ленинградской области

* 1. Годовой фонд оплаты труда работников муниципального казенного учреждения Красноборского городского поселения Тосненского района Ленинградской области (далее – МКУ), за исключением МКУ, указанных в приложении 6 к настоящей Инструкции, определяется по формуле:



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:



где:

МДО(р)j – размер должностного оклада руководителя, минимальный уровень должностного оклада заместителя руководителя, главного бухгалтера МКУ по j-й штатной единице из числа руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера ГКУ, определяемые в соответствии с пунктами 2.14 и 2.15 настоящей Инструкции;

ПКj – плановое соотношение постоянной 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 уполномоченным органом в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на соответствующие цели.

* 1. Годовой фонд оплаты труда прочих работников МКУ (Ф(п)) определяется по формуле:



где:

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

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 3.1, 3.3, 3.8, 3.9 настоящей Инструкции;

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

КД – расчетный годовой объем компенсационных выплат работникам МКУ за выполнение регулярных дополнительных работ, не предусмотренных при формировании окладов, в том числе работ, перечисленных в разделе 4 приложения 4 к настоящей Инструкции;

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

Значения показателей К(кв)i, ПКi, РК, КД, СТ устанавливаются уполномоченным органом в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на соответствующие цели.

6.4. Годовой фонд оплаты труда работников МКУ, указанных в приложении 6 к настоящей Инструкции, определяется по формуле:



где:

МДОi – минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по i-й штатной единице МКУ, определяемый в соответствии с пунктами 2.5, 2.14 и 2.15 настоящей Инструкции;

НТФ – отношение компенсационных и стимулирующих выплат к окладно-ставочной части заработной платы, определяемое в соответствии с разделом 3 приложения 6 к настоящей Инструкции.

6.5. Фактическая структура фонда оплаты труда МКУ определяется руководителем МКУ исходя из текущих квалификационных характеристик работников, необходимости соблюдения ограничения, установленных пунктами 4.18, 4.19, 4.21, 5.3 настоящей Инструкции, целесообразности привлечения работников, не состоящих в штате, а также иных факторов, влияющих на эффективность оплаты труда в МКУ.

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

1. Порядок формирования фонда оплаты труда муниципальных бюджетных и муниципальных автономных учреждений

7.1. Муниципальные бюджетные и муниципальные автономные учреждения Красмноборского городского поселения Тосненского района Ленинградской области при формировании своих планов финансово-хозяйственной деятельности планируют годовой фонд оплаты труда работников по следующей формуле:



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 по отношению к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) для j-го работника, определяемых исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

ИК(у) - расчетный годовой объем иных компенсационных выплат работникам, в том числе выплат за выполнение регулярных дополнительных работ, определяемый исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

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

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

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

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

7.2. Уполномоченные органы в целях рассмотрения планов финансово-хозяйственной деятельности муниципальных бюджетных учреждений Красноборского городского поселеия Тосненского района Ленинградской области определяют годовой фонд оплаты труда учреждения аналогично порядку, установленному для МКУ пунктами 6.1-6.3 настоящей Инструкции.

7.3. В случаях, установленных настоящей Инструкцией и (или) правовым актом уполномоченного органа, в целях планирования расходов на оплату труда работников муниципальных бюджетных, муниципальных автономных учреждений Красноборского городского поселения Тосненского района Ленинградской области формируются тарификационные списки работников.

Приложение 1

к Инструкции

1. Межуровневые коэффициенты по должностям рабочих, замещающих должности по общеотраслевым профессиям рабочих

| ПКГ, КУ, должности, не включенные 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; кассир билетный; кассир торгового зала; кастелянша; кладовщик; кондуктор; контролер-кассир; контролер контрольно-пропускного пункта; курьер; оператор копировальных и множительных машин; парикмахер; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; иные профессии, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н | 1,05 |
| 2-й КУ | Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене) | 1,10 |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | 1-й КУ | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля; рабочий зеленого хозяйства; рабочий по комплексному обслуживанию зданий; механик по техническим видам спорта; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин | 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 на основе перечня профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, в соответствии с разделом 2 приложения 1 и утверждается локальным правовым актом учреждения.

2. Перечень профессий рабочих, выполняющих важные

(особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы

1. Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений.

Примечания:

1. Оплата труда в соответствии с перечнем профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы может устанавливаться на срок не более одного года в пределах средств, направляемых на оплату труда работников.

2. Отмена оплаты труда по указанным разрядам является изменением существенных условий трудового договора и осуществляется в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

3. Перечень пересматривается ежегодно в период проведения в учреждении тарификации. Изменения, дополнения, вносимые в перечень, утверждаются в порядке, предусмотренном для принятия перечня.

Приложение 2

к Инструкции

Межуровневые коэффициенты по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих

| ПКГ, КУ, должности, не включенные 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 учету; калькулятор; кассир; кодификатор; комендант; копировщик; машинистка; нарядчик; оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов; паспортист; секретарь; секретарь-машинистка; секретарь-стеногра-фистка; статистик; стенографистка; счетовод; табельщик; таксировщик; учетчик; хронометражист; чертежник; 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 |
|  | 1-й КУ | Администратор; аукционист; диспетчер; инспектор по кадрам; инспектор по контролю за исполнением поручений; консультант по налогам и сборам; лаборант; оператор диспетчерского движения и погрузочно-разгрузочных работ; оператор диспетчерской службы; секретарь руководителя; специалист адресно-справочной работы; специалист по промышленной безопасности подъемных сооружений; специалист по работе с молодежью; специалист по социальной работе с молодежью; техник; техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра; техник-конструктор; | 1,30 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |  | 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; художник |  |
| 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 | Библиотекарь в учреждении образования; заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела; производитель работ (прораб), включая старшего.  Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 1,70 |
| 4-й КУ | 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); заведующий библиотекой в учреждении образования | 1,90 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | 1-й КУ | Аналитик; архитектор; аудитор; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; 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 нормированию труда; инженер по организации и нормированию труда; инженер по организации труда; инженер по охране окружающей среды (эколог); инженер по охране труда; 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; менеджер; менеджер по персоналу; менеджер по рекламе; менеджер по связям с общественностью; оценщик; переводчик; переводчик синхронный; профконсультант; психолог; социолог; специалист по защите информации; специалист по кадрам; специалист по маркетингу; специалист по связям с общественностью; шеф-инженер; эколог (инженер по охране окружающей среды); экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист вычислительного (информационно-вычислительного) центра; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по материально-техническому снабжению; | 1,95 |
|  | экономист по планированию; экономист по сбыту; экономист по труду; экономист по финансовой работе; эксперт; эксперт дорожного хозяйства; юрисконсульт |  |
| 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 четвертого уровня» | 1-й КУ | Начальник отдела информации; начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела капитального строительства; начальник отдела по капитальному строительству и текущему ремонту; начальник отдела материально-технического снабжения; начальник отдела организации и оплаты труда; начальник отдела охраны труда; начальник отела учета договоров и расчетов с поставщиками и подрядчиками; начальник отдела питания и расчетов с родителями; начальник отдела учета основных средств и материальных запасов; начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации; начальник отдела социального развития; начальник отдела контроля; начальник планово-экономического отдела; начальник технического отдела; начальник финансового отдела; начальник юридического отдела | 3,00 |
| 2-й КУ | Главный<1> (аналитик; диспетчер, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, эксперт; энергетик) | 3,10 |
| 3-й КУ | Директор (начальник, заведующий)филиала, другого обособленного структурного подразделения | 4,00 |
| Должности, не включенные в ПКГ | | Оператор контактного центра | 1,20 |
| Архитектор программного обеспечения, младший сетевой администратор | 1,75 |
| Специалист по закупкам, специалист по охране труда, работник контрактной службы, специалист по приему и обработке экстренных вызовов, специалист по внутреннему контролю, системный аналитик, старший архитектор программного обеспечения | 1,95 |
| Специалист по охране труда II категории, сетевой администратор | 2,05 |
| Специалист по охране труда I категории | 2,20 |
| Ведущий специалист отдела (сектора)<2>, старший системный аналитик | 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), включенных в ПКГ (КУ).

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

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

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

<6> За исключением должностей заместителей директора (начальника, заведующего) филиала, другого обособленного структурного подразделения, предусмотренных Приложениями 1-5 к настоящей Инструкции.

Приложение 3

к Инструкции

1. Межуровневые коэффициенты по должностям рабочих культуры,

искусства и кинематографии

| ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ | | Должности (профессии) | Межуровневый коэффициент |
| --- | --- | --- | --- |
| ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня» | - | Бутафор, гример–пастижер; костюмер; маляр по отделке декораций; оператор магнитной записи; осветитель; пастижер; реквизитор; установщик декораций; колорист; контуровщик; пиротехник; фильмотекарь; фототекарь; киномеханик; фильмопроверщик; дежурный зала игральных автоматов, аттракционов и тира; машинист сцены; монтировщик сцены; униформист; столяр по изготовлению декораций | 1,15 |
| ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня» | 1-й КУ | Фонотекарь; видеотекарь; механик по обслуживанию телевизионного оборудования 3–5 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию звуковой техники 2–5 разрядов ЕТКС; оператор пульта управления киноустановки; 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; регулировщик язычковых инструментов 4–5 разрядов ЕТКС | 1,25 |
| 2-й КУ | Механик по обслуживанию кинотелевизионного оборудования 6–7 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию телевизионного оборудования 6–7 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию звуковой техники 6–7 разрядов ЕТКС; оператор видеозаписи 6–7 разрядов ЕТКС; интонировщик 6 разряда ЕТКС; настройщик духовых инструментов 6 разряда ЕТКС; настройщик-регулировщик смычковых инструментов 6 разряда ЕТКС | 1,35 |
| 3-й КУ | Механик по обслуживанию кинотелевизионного оборудования 8 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию телевизионного 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 | 1,8 |

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

1. Межуровневые коэффициенты по должностям работников культуры, искусства и кинематографии

| ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ | Должности | Межуровневый коэффициент |
| --- | --- | --- |
| ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава» | Артист вспомогательного состава концертных организаций; смотритель музейный; контролер билетов | 1,25 |
| ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» | Заведующий билетными кассами; заведующий костюмерной; репетитор по технике речи; суфлер; организатор экскурсий; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки; аккомпаниатор; культорганизатор.  Ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера; контролер-посадчик аттракциона | 1,50 |
| ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» | Концертмейстер по классу вокала (балета); главный библиотекарь; главный библиограф; помощник главного режиссера (главного дирижера, главного балетмейстера, художественного руководителя), заведующий труппой; художник–бутафор; художник-гример; художник-декоратор; художник-конструктор; худож- | 1,80 |
|  | художник по свету; художник-постановщик; художник-фотограф; репетитор по вокалу; репетитор по балету; аккомпаниатор-концертмейстер; администратор (старший администратор); заведующий аттракционом; библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; редактор библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; лектор (экскурсовод); артист-вокалист (солист); артист балета; артист оркестра; артист хора; артист духового оркестров, оркестра народных инструментов; артист оркестра ансамблей песни и танца, артист эстрадного оркестра (ансамбля); артист балета ансамбля песни и танца, танцевального коллектива; артист хора ансамбля песни и танца, хорового коллектива; артисты – концертные исполнители (всех жанров), кроме артистов-концертных исполнителей вспомогательного состава; хранитель фондов; редактор (музыкальный редактор); специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы; менеджер по культурно-массовому досугу; методист по составлению кинопрограмм; специалист по учетно-хранительской документации; специалист экспозиционного и выставочного отдела; звукооператор; монтажер; редактор по репертуару |  |
| ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» | Главный балетмейстер; главный хормейстер; главный художник; режиссер-постановщик; балетмейстер-постановщик; главный дирижер; руководитель литературно-драматургической части; заведующий музыкальной частью; заведующий художественно-постановочной частью; заведующий отделом (сектором) библиотеки; заведующий отделом (сектором) музея; заведующий передвижной выставкой музея; режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер; главный хранитель фондов; заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка | 2,60 |
|  | культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; заведующий художественно-оформительской мастерской; директор творческого коллектива; режиссер массовых представлений; заведующий отделом по эксплуатации аттракционной техники; руководитель кружка; руководитель клубного формирования-любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам |  |
| Должности, не включенные в ПКГ | Инспектор (старший инспектор) творческого коллектива, помощник директора; менеджер культурно-досуговых организаций клубного типа, парков культуры и отдыха, других аналогичных культурно-досуговых организаций | 1,80 |
| Заместитель начальника отдела (сектора) учреждения культуры | 2,30 |
| Главный администратор; главный режиссер; художественный руководитель | 2,60 |
| Заведующий городской, поселковой библиотекой | 2,65 |
| Заведующий сельской библиотекой | 2,7 |

3. Перечень должностей работников МКУК «Красноборский центр досуга и народного творчества», относимых к основному персоналу, для определения размера оклада руководителя

1. Аккомпаниатор
2. Менеджер по культурно-массовому досугу
3. Заведующий художественно-постановочной частью
4. Порядок отнесения учреждений культуры к группам по оплате труда руководителей

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Тип учреждения | Группа по оплате труда |
| 1 | МКУК «Красноборский центр досуга и народного творчества» | VI |

5. Отношение компенсационных и стимулирующих выплат к окладно-ставочной части заработной платы, применяемое для планирования фонда оплаты труда

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Учреждение | Отношение |
| 1 | МКУК «Красноборский центр досуга и народного творчества» | 0,55 |

Приложение 4

к Инструкции

1. Межуровневые коэффициенты по должностям работников физической культуры и спорта

| ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ | | Должности | Межуровневый коэффициент |
| --- | --- | --- | --- |
| ПКГ должностей работников физической культуры и спорта первого уровня | 1-й КУ | Дежурный по спортивному залу; сопровождающий спортсмена-инвалида первой группы инвалидности | 1,25 |
| 2-й КУ | Спортивный судья; спортсмен; спортсмен-ведущий | 1,30 |
| ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня | 1-й КУ | Инструктор по адаптивной физической культуре; инструктор по спорту; спортсмен-инструктор; техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники | 1,50 |
| 2-й КУ | Администратор тренировочного процесса; инструктор-методист по адаптивной физической культуре; инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; медицинская сестра по массажу; тренер; тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре; хореограф | 1,80 |
| 3-й КУ | Начальник клуба (спортивного спортивно-технического, стрелково-спортивного); начальник мастерской по ремонту спортивной техники и снаряжения; специалист по подготовке спортивного инвентаря; старшие: инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре | 1,90 |
| ПКГ должностей работников физической культуры и спорта третьего уровня |  | Аналитик (по виду или группе видов спорта); начальник отдела (по виду или группе видов спорта), врач по спортивной медицине | 1,95 |
| ПКГ должностей работников физической культуры и спорта четвертого уровня |  | Начальник управления (по виду или группе видов спорта) | 3,00 |
| Должности, не включенные в ПКГ | | 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 |
| Медицинская сестра | 1,85 |
| Инструктор-методист по виду спорта (спортивной дисциплине) адаптивного спорта; старший инструктор-методист по виду (спортивной дисциплине) адаптивного спорта | 1,90 |
| Тренер по виду спорта (группе спортивных дисциплин); старший тренер по виду спорта (группе спортивных дисциплин); тренер-консультант; тренер-физиолог; тренер команды по виду спорта (спортивной дисциплине, группе спортивных дисциплин); тренер спортивной сборной команды по виду спорта (спортивной дисциплине, группе спортивных дисциплин) | 1,95 |

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 физкультурно-спортивных организаций.
8. Помощник тренера.
9. Спортсмен.
10. Спортсмен-ведущий.
11. Спортсмен-инструктор.
12. Старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре.
13. Старший инструктор-методист по виду (спортивной дисциплине) адаптивного спорта.
14. Старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций.
15. Старший тренер.
16. Старший тренер по виду спорта (группе спортивных дисциплин).
17. Старший тренер спортивной сборной команды.
18. Тренер.
19. Тренер-консультант.
20. Тренер команды по виду спорта (спортивной дисциплине, группе спортивных дисциплин).
21. Тренер по виду спорта (группе спортивных дисциплин).
22. Тренер по общей физической подготовке.
23. Тренер по функциональной подготовке.
24. Тренер по направлению подготовки (в соответствии с федеральным стандартом спортивной подготовки по виду спорта).
25. Тренер по начальной подготовке.
26. Тренер спортивной сборной команды.
27. Тренер спортивной сборной команды по виду спорта (спортивной дисциплине, группе спортивных дисциплин).
28. Тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре.
29. Тренер-физиолог.
30. Хореограф.

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

1. Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Тип учреждения | Сумма баллов по объемным показателям | Группа по оплате труда |
| 1 | Спортивные школы олимпийского резерва, специализированные детско-юношеские спортивные школы олимпийского резерва, спортивные школы, детско-юношеские спортивные школы | более 1000 | II |
| от 500 до 1000 | III |
| от 400 до 500 | IV |
| до 400 | V |
| 2 | Спортивные центры | более 1500 | II |
| от 1000 до 1500 | III |
| от 500 до 1000 | IV |
| до 500 | V |

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

4. Объемные показатели, характеризующие масштаб управления муниципальными учреждениями физической культуры и спорта

| № п/п | Объемные показатели | Условия расчета | 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 | Тосненского района | За каждого спортсмена | 1 |
| 2.2 | Ленинградской области | За каждого спортсмена | 3 |
| 2.3 | Российской Федерации | За каждого спортсмена | 5 |
| 3 | Проведение физкультурных и спортивных мероприятий, включенных в календарный план физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий Тосненского района Ленинградской области | За каждое мероприятие | 5 |
| 4 | Обеспечение доступа к объектам спорта для организации и проведения физкультурных и спортивных мероприятий, включенных в календарный план физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий Тосненского района Ленинградской области | За каждый час в год | 0,01 |
| 5 | Количество занимающихся в группах, не относящихся к группам спортивной подготовки | За каждого занимающегося | 0,5 |

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 отчетный год.

5. Особенности определения выплат по ставке заработной платы за тренерскую работу

1. Рабочее время тренеров, осуществляющих спортивную подготовку в учреждениях физической культуры и спорта, структурных подразделениях, осуществляющих спортивную подготовку в других учреждениях (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.

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

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

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

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

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

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

6. Нормативы определения количества штатных единиц тренеров, осуществляющих спортивную подготовку учреждений физической культуры и спорта, структурных подразделений учреждений иных отраслей, осуществляющих спортивную подготовку

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 |

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

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

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

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

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

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

7. Размеры стимулирующих надбавок по итогам работы тренерского

состава учреждений физической культуры и спорта, структурных

подразделений учреждений иных отраслей, осуществляющих

спортивную подготовку

Минимальный размер стимулирующей надбавки по итогам работы тренерского состава учреждений физической культуры и спорта, структурных подразделений учреждений иных отраслей, осуществляющих спортивную подготовку (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.

Таблица 1

| №  п/п | Результаты выступления спортсменов, учащихся-спортсменов на спортивных соревнованиях | Размер надбавки, % от базовой части заработной платы |
| --- | --- | --- |
| 1 | Победитель, призер Чемпионата России | 50 |
| 2 | Победитель, призер Кубка России (финал), Спартакиады России | 40 |
| 3 | Участник Чемпионата России, занявший 4-6 места | 30 |
| 4 | Победитель, призер Первенства России, Спартакиады учащихся России (финал) | 20 |
| 5 | Победитель, призер Чемпионата Северо-Западного федерального округа | 20 |
| 6 | Победитель, призер Первенства Северо-Западного федерального округа | 15 |
| 7 | Победитель, призер Чемпионата Ленинградской области | 10 |
| 8 | Победитель, призер Первенства Ленинградской области | 5 |

Примечания:

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

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

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

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

5. Надбавки, предусмотренные п. 7 и п. 8 таблицы 1, не применяются в отношении главных тренеров спортивной сборной команды Тосненского района Ленинградской области (по видам спорта).

8. Размеры компенсационных выплат за выполнение работ в других условиях,

отклоняющихся от нормальных

(в % от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы с учетом нагрузки, если не указано иное)

| №  п/п | Категории работников, условия | Выплата |
| --- | --- | --- |
| 1 | Тренерскому составу учреждений физической культуры и спорта за работу с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья <1> | 20 |

<1> 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 5

к Инструкции

1. Перечень должностей работников Муниципального бюджетного учреждения

Красноборского городского поселения «Благоустройство и озеленение»

не отнесенных к определенным видам экономической деятельности,

относимых к основному персоналу

1. Техник.

2. Порядок отнесения Муниципального бюджетного учреждения

Красноборского городского поселения «Благоустройство и озеленение»,

не отнесенного к определенным видам экономической деятельности,

к группе по оплате труда руководителей

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Учреждение | Группа по оплате труда |
| 1 | Муниципальное бюджетное учреждение Красноборского городского поселения «Благоустройство и озеленение» | VI |

3. Отношение компенсационных и стимулирующих выплат к окладно-ставочной части заработной платы, применяемое для планирования фонда оплаты труда

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Учреждение | Отношение |
| 1 | Муниципальное бюджетное учреждение Красноборского городского поселения «Благоустройство и озеленение» | 0,55 |