

**АДМИНИСТРАЦИЯ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ЗАКРЫТОЕ АДМИНИСТРАТИВНО-ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ  
АЛЕКСАНДРОВСК МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от «26» ноября 2019 г.

№ 2130

**О внесении изменений в постановление администрации ЗАТО Александровск от 26.11.2014 № 2949 « Об утверждении Примерного положения по оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования детей, подведомственного управлению культуры, спорта и молодежной политики администрации ЗАТО Александровск»**

В соответствии с постановлениями администрации ЗАТО Александровск от 01.09.2014 № 2211 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений ЗАТО Александровск», от 10.10.2019 № 1779 «О повышении заработной платы работникам муниципальных учреждений, финансируемых из местного бюджета ЗАТО Александровск в 2019 году», усовершенствования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению культуры, спорта и молодежной политики администрации ЗАТО Александровск,  
**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Внести в постановление администрации ЗАТО Александровск от 26.11.2014 № 2949 «Об утверждении Примерного положения по оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования детей, подведомственных управлению культуры, спорта и молодежной политики администрации ЗАТО Александровск» (далее- постановление )следующие изменения:

1.1.Наименование постановления изложить в следующей редакции:

«Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования, подведомственных управлению культуры, спорта и молодежной политики администрации ЗАТО Александровск».

2. Наименование Примерного положения по оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования детей, подведомственных управлению культуры, спорта и молодежной политики администрации ЗАТО Александровск, утвержденное постановлением изложить в следующей редакции:

«Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования, подведомственных управлению культуры, спорта и молодежной политики администрации ЗАТО Александровск»;

2.2. В разделе 1 «Общие положения»:

2.2.1. Пункт 1.1. изложить в следующей редакции:

«1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования, подведомственных управлению культуры, спорта и молодежной политики администрации ЗАТО Александровск осуществляющего функции и полномочия их учредителя, разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации ЗАТО Александровск от 01.09.2014 № 2211 "Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений ЗАТО Александровск", другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (далее - соответственно Примерное положение, учреждение).

Примерное положение включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда педагогического персонала, включая размеры минимальной заработной платы, окладов (должностных окладов);
- порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих культуры и искусства, включая размеры минимальных должностных окладов (окладов);
- порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих культуры и искусства, включая размеры минимальных должностных окладов (окладов);
- порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих;
- рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам;
- наименования, условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением администрации ЗАТО Александровск от 01.09.2014 № 2211;
- наименования, условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением администрации ЗАТО Александровск от 01.09.2014 № 2211;
- порядок оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей;
- другие вопросы оплаты труда;
- порядок и условия применения доплат до минимального размера оплаты труда;
- рекомендации по условиям формирования фонда оплаты труда.»;

2.2.2. Пункт 1.3. изложить в следующей редакции:

«1.3. Заработная плата работников учреждений (включая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не

может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации, увеличенного на районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.»;

2.2.3. Пункт 1.5. изложить в следующей редакции:

«1.5. Заработная плата работников состоит из:

- должностного оклада (оклада);
- повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;
- доплаты до минимального размера оплаты труда.»;

2.2.4. Пункт 1.10. изложить в следующей редакции:

«1.10. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя размеры окладов (должностных окладов), повышающие коэффициенты (персональные повышающие коэффициенты), образующие новый оклад (должностной оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, доплаты до минимального размера оплаты труда и устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Мурманской области, органов местного самоуправления ЗАТО Александровск, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Примерным положением.»;

2.2.5. Пункт 1.11. изложить в следующей редакции:

«1.11. Доплата до минимального размера оплаты труда производится работникам в случае, если их заработная плата, рассчитанная исходя из месячной нормы рабочего времени без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации, в порядке, установленном нормативными правовыми актами.».

2.3. Пункт 2.1. раздела 2 «Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, включая размеры минимальных ставок заработной платы, должностных окладов (окладов)» изложить в следующей редакции:

«2.1. Минимальные размеры ставок заработной платы, должностных окладов (окладов) работников, занимающих должности педагогического персонала (далее – работников), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностного оклада) (в рублях)
-------------------------	--	--

		с 01.10.2019
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	Секретарь учебной части	3184
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2 квалификационный уровень	Концертмейстер	6842
3 квалификационный уровень	Методист	6858
4 квалификационный уровень	Преподаватель	6915

2.4. Пункт 3.1. раздела 3 «Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих культуры и искусства, включая размеры минимальных окладов (должностных окладов)» изложить в следующей редакции:

«3.1. Минимальные размеры должностных окладов (окладов) работников образовательного учреждения, из числа работников культуры и искусства, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Наименование ПКГ	Минимальный размер оклада, (в рублях) с 01.10.2019
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена": библиотекарь	4536

2.5. Пункт 4.1. раздела 4 «Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих культуры и искусства, включая размеры минимальных окладов должностных окладов (окладов)» изложить в следующей редакции:

«4.1. Минимальные размеры должностных окладов (окладов) работников учреждений образования, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих культуры и искусства (далее – рабочие), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий рабочих и выполняемых работ к квалификационным разрядам в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС) в следующих размерах:

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Размеры должностных окладов, (в рублях) с 01.10.2019
--	--

<b>1 разряд</b> работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2788
<b>2 разряд</b> работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2867
<b>3 разряд</b> работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3105
<b>4 разряд</b> работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3265
<b>5 разряд</b> работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3583
<b>6 разряд</b> работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3981
<b>7 разряд</b> работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4377
<b>8 разряд</b> работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4776

2.6. В разделе 6 «Наименования, условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера»:

2.6.1. Подпункт 6.1.2. пункта 6.1. изложить в следующей редакции:

«6.1.2. Выплаты работникам за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- сверхурочная работа;

- работа в ночное время;

- работа в выходные и нерабочие праздничные дни.

- выплаты педагогическим работникам за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом, но выполняемых за пределами аудиторной нагрузки.»;

2.6.2. Пункт 6.11. признать утратившим силу.

2.7. Раздел 7 «Наименования, условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера» изложить в следующей редакции:

«7. Наименование, условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера

7.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных и казенных учреждениях, утвержденных постановлением администрации ЗАТО Александровск от 01.09.2014 № 2211, работникам могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

1) Стимулирующие доплаты и надбавки:

- за стаж непрерывной работы;
- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;
- педагогу – молодому специалисту;
- за почетное звание Российской Федерации, ученую степень звание;
- иные стимулирующие надбавки.

2) Премии:

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

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения и утверждаются руководителем учреждения с учётом мнения представительного органа работников учреждения.

При формировании перечня стимулирующих выплат следует исходить из необходимости качественных и количественных показателей для каждой стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

Основанием для выплаты премии по итогам работы является приказ работодателя с указанием конкретного размера выплаты и показателя, за выполнение которого назначена премия (в процентах к окладу (должностному окладу) или рублях).

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителям руководителя, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителям структурных подразделений учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителю руководителя учреждения – по представлению заместителя руководителя учреждения;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – по представлению руководителя структурного подразделения.

7.2. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях дополнительного образования, устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

- при стаже работы от года до 5 лет включительно – в размере 30% оклада (должностного оклада);

- при стаже работы свыше пяти лет до 10 лет включительно – в размере 40% оклада (должностного оклада);
- при стаже работы свыше десяти лет до 15 лет включительно – в размере 45% оклада (должностного оклада);
- при стаже работы свыше 15 лет до 20 лет включительно – в размере 50% оклада (должностного оклада);
- при стаже работы свыше 20 лет до 25 лет включительно – в размере 55% оклада (должностного оклада);
- при стаже работы свыше двадцати пяти лет – в размере 60% оклада (должностного оклада).

Порядок установления, исчисления стажа работы, дающего право на получение данной надбавки и осуществления выплат надбавки за непрерывный стаж работы утверждается Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения.

7.3. Стимулирующая надбавка за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы устанавливается работникам учреждения в соответствии с целевыми показателями эффективности деятельности работников учреждения, определенными Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения и локальными нормативными актами учреждения.

Надбавка устанавливается сроком не более 1 года и по истечении, которого может быть сохранена или отменена.

Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы рекомендуется устанавливать работнику учреждения в виде надбавки к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу), на основе разработанных учреждением критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы работников, с учетом специфики образовательного учреждения.

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

- за достижение учащимися высоких результатов в обучении в сравнении с предыдущим периодом;
- за стабильность и рост качества обучения;
- за результативность участия педагогов в областных профессиональных конкурсах исполнительского мастерства педагогов;
- за результативность участия в инновационной деятельности, ведение научно-экспериментальной, методической работы, результативность дополнительной работы с одаренными детьми в сравнении с предыдущим периодом;
- за создание оптимальных условий для реализации программ углубленного и расширенного изучения предметов, снижение пропусков учащимися уроков без уважительных причин;
- за подготовку победителей и призеров всероссийских, областных, межмуниципальных и городских конкурсов, конференций различной направленности;
- за высокую исполнительскую дисциплину, результативность управленческих решений, распространение передового педагогического опыта;

- за своевременность и качество представляемой аналитической, отчетной, статистической информации;
- за отсутствие травматизма в учебно-воспитательном процессе;
- за качественную подготовку учреждения к зимнему сезону;
- за оперативную работу по своевременному и качественному исполнению смет доходов и расходов учреждения;
- за отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса, результативность работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья;
- за участие в подготовке и проведении культурно-массовых мероприятий, организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций, семинаров;
- за реализацию целевых программ федерального и регионального уровней;
- за другие показатели.

Стимулирующая надбавка за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы устанавливается в процентном отношении к должностному окладу и максимальными размерами не ограничена.

7.4. Стимулирующая надбавка педагогу – молодому специалисту устанавливается в размере 20 процентов оклада (должностного оклада).

Порядок установления и выплаты ежемесячной двадцати процентной надбавки к окладу (должностному окладу) молодым специалистам утверждается Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения.

7.5. Стимулирующая надбавка за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности.

Рекомендуемый размер:

- до 20 процентов от оклада (должностного оклада, ставки) за ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или за почетное звание «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» Российской Федерации включая «Заслуженный преподаватель в республиках, входящих в состав СССР до 31 декабря 1991 года; «Народный учитель Российской Федерации»;
- до 30 процентов от оклада (должностного оклада, ставки) за ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин). Стимулирующую надбавку за качество выполнения работ рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

7.6. В Положении об оплате и стимулировании труда работникам учреждения могут устанавливаться иные виды стимулирующего характера.

7.7. В целях повышения мотивации к качественному труду и поощрения работников за высокие результаты труда в учреждении могут быть установлены премии.

Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения. При этом наименование премии и условия ее осуществления



включаются в Положение об оплате и стимулировании труда работников учреждения. Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в Положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителям руководителя, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителям структурных подразделений учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителю руководителя учреждения – по представлению заместителя руководителя учреждения;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – по представлению руководителя структурного подразделения.

Премия за основные результаты работы (месяц, квартал, год) выплачивается работнику пропорционально количеству набранных баллов по следующим показателям:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Премия за основные результаты работы (месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (окладу) либо в абсолютной сумме в рублях. Максимальным размером премия за основные результаты работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии за основные результаты работы за месяц.

Размер премии может быть снижен или премия отменена полностью в случае:

- применения к работнику дисциплинарного взыскания;
- обоснованных обращений (жалоб) граждан;
- нарушения работником требований охраны труда, пожарной безопасности, техники безопасности.

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

Размер премии за выполнение особо важных или срочных работ устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (окладу) либо в абсолютной сумме в рублях.

Максимальным размером премия за выполнение особо важных или срочных работ не ограничена.

Премия за выполнение особо важных или срочных работ за период (месяц, квартал, год) – выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

- результаты выполнения целевых показателей эффективности деятельности работников учреждения, определенных Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения, локальными нормативными актами учреждения.

Выполнение полного перечня показателей соответствует 100 баллам.

7.8. Работникам учреждения могут выплачиваться единовременные премии при награждении почетной грамотой Губернатора Мурманской области, Комитета по культуре и искусству Мурманской области, Мурманской областной думы, Главы ЗАТО Александровск.

7.9. Начисление и выплата единовременных премий, предусмотренных Примерным положением, производится без учета районного коэффициента к заработной плате и процентных надбавок за стаж работы, установленных законодательством Российской Федерации и законодательством Мурманской области для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7.10. Премии, предусмотренные настоящим Примерным положением (за исключением премии, предусмотренной п.7.8.), учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

7.11. Если в учреждении порядок стимулирования работников определяется в отдельном Положении о выплатах стимулирующего характера, оно утверждается одновременно с Положением об оплате труда с учетом мнения представительного органа работников.

7.12. При отсутствии или недостатке финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить, уменьшить либо отменить выплату стимулирующего характера, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.»

2.8. В разделе 8 «Порядок оплаты труда руководителя муниципального бюджетного учреждения, его заместителей, главного бухгалтера»:

2.8.1. Наименование раздела 8 «Порядок оплаты труда руководителя муниципального бюджетного учреждения, его заместителей, главного бухгалтера» изложить в следующей редакции:

«8. Порядок оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей»;

2.8.2. Пункт 8.1. изложить в следующей редакции:

«8.1. Заработная плата руководителя, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации,

Мурманской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления ЗАТО Александровск.»;

2.8.3. Пункт 8.7. изложить в следующей редакции:

«8.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя учреждения, его заместителей) определяется главным распорядителем средств местного бюджета, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, и определяется в максимальной кратности 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя учреждения, его заместителей), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".»;

2.8.4. Пункт 8.9. изложить в следующей редакции:

«8.9. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения (без учета повышающего коэффициента по занимаемой должности в соответствии с п.8.4. настоящего Примерного положения).

Конкретные должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются руководителем учреждения.

При наличии основания к должностному окладу заместителей руководителя учреждения определенному в соответствии с настоящим разделом, применяется повышающий коэффициент за работу в сельских населенных пунктах или поселках городского типа Мурманской области в размере и порядке, указанном в пункте 2.4. настоящего Примерного положения.

При наличии основания к должностному окладу заместителей руководителя образовательного учреждения, определенному в соответствии с настоящим разделом, применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию в размере и порядке, указанном в пункте 2.5. настоящего Примерного положения.»;

2.8.5. Пункт 8.10. изложить в следующей редакции:

«8.10. При наличии оснований заместителям руководителя производятся выплаты стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренные разделами 6 и 7 настоящего Примерного положения.

Конкретные размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренные разделами 6 и 7 настоящего Примерного положения, заместителям руководителя устанавливаются руководителем учреждения.

Выплаты стимулирующего характера указанной категории работников устанавливаются руководителем учреждения с учетом целевых показателей эффективности работы муниципального учреждения.

Для заместителей руководителя руководителем учреждения в положении по оплате труда должен быть предусмотрен самостоятельный перечень стимулирующих выплат.»;

2.8.6. Пункт 8.11. изложить в следующей редакции:

«8.11. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для руководителей, заместителей руководителей в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, Мурманской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления ЗАТО Александровск.»;

2.8.7. Пункт 8.12. изложить в следующей редакции:

«8.12. Руководителю учреждения и его заместителям могут производиться иные выплаты, предусмотренные разделом 9 настоящего Примерного положения.».

2.9. Раздел 9 «Другие вопросы оплаты труда» дополнить пунктом 9.3. следующего содержания:

«9.3. По должностям работников, размеры минимальных окладов по которым не определены настоящим Примерным положением и нормативными правовыми актами администрации ЗАТО Александровск, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения.».

2.10. Раздел 10 «Порядок установления доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области решением трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» изложить в следующей редакции:

«10. Порядок и условия применения доплат до минимального размера оплаты труда

10.1. Доплата до минимального размера оплаты труда (далее – доплата) производится работникам учреждений в случае, если их заработная плата, рассчитанная исходя из месячной нормы рабочего времени без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации.

Доплата устанавливается в абсолютной величине к заработной плате.

10.2. Доплата устанавливается к заработной плате работника учреждения, рассчитанной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника учреждения, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, повышенной оплаты сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

10.3. Размер доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

10.4. Абсолютный размер доплат работнику учреждения определяется по формуле:

$D = R_{\text{мрот}} - R_{\text{зп}}$ , где:

$D$  – размер доплаты;

$R_{\text{мрот}}$  - минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом на всей территории Российской Федерации;

$R_{\text{зп}}$  – размер заработной платы работника учреждения, рассчитанный исходя из месячной нормы рабочего времени, без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

10.5. В случае, если заработная плата работнику учреждения начислена за счет средств местного бюджета и средств, полученных учреждением от иной приносящей доход деятельности, выплата доплаты осуществляется по удельному весу источников начисленной заработной платы.»

3. Управлению культуры, спорта и молодежной политики администрации ЗАТО Александровск (С.И. Кузнецова) довести настоящее постановление до сведения подведомственных учреждений.

4. Руководителям муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, подведомственных Управлению культуры, спорта и молодежной политики администрации ЗАТО Александровск привести правовые акты учреждений в соответствие с настоящим постановлением.

5. Установить, что расходы, связанные с реализацией настоящего постановления, осуществляются за счет и в пределах средств, предусмотренных в местном бюджете ЗАТО Александровск на предоставление субсидий муниципальным бюджетным и автономным учреждениям на финансовое обеспечение муниципальных заданий, на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), средств от иной приносящей доход деятельности и сокращения неэффективных расходов.

6. Настоящее постановление подлежит опубликованию установленным порядком.

7. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2019 года за исключением подпункта 2.2.2. пункта 2.2 и пунктов 2.3., 2.4., 2.5. раздела 2.

8. Подпункт 2.2.2. пункта 2.2 раздела 2 вступает в силу после официального опубликования постановления и распространяется на правоотношения, возникшие с 08 декабря 2017 года.

9. Пункты 2.3., 2.4., 2.5. 2 раздела 2 вступают в силу после официального опубликования постановления и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 октября 2019 года.

10. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на начальника управления культуры, спорта и молодежной политики администрации ЗАТО Александровск С.И. Кузнецову.