Утверждено

решением Думы

городского округа

от 23.11.2015 года № 55/20

Примерное положение

«Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций,

расположенных на территории городского округа ЗАТО Свободный»

**Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Примерное положение об оплате труда работников образовательных организаций, расположенных на территории городского округа ЗАТО Свободный (далее – Примерное положение), применяется при исчислении заработной платы работников образовательных организаций, подведомственных администрации городского округа ЗАТО Свободный (далее – образовательные организации).

2. Заработная плата работников образовательных организаций устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами образовательных организаций, которые разрабатываются на основе Примерного положения, и не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников образовательной организаций (без учета премий и иных стимулирующих выплат), при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Свердловской области.

4. Размер, порядок и условия оплаты труда работников образовательных организаций устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

5. Фонд оплаты труда работников образовательных организаций утверждается администрацией городского округа ЗАТО Свободный, являющейся главным распорядителем бюджетных средств в соответствии с действующим законодательством на соответствующий финансовый год.

Объем средств на компенсационные выплаты в составе фонда оплаты труда образовательных организаций устанавливает главный распорядитель бюджетных средств исходя из особенностей деятельности образовательной организации.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда образовательной организации должен составлять не менее 20 процентов и не более 40 процентов.

6. Штатное расписание разрабатывается образовательными организациями в соответствии со структурой, согласованной с главным распорядителем бюджетных средств, в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Главный распорядитель бюджетных средств может устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда образовательных организаций, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу образовательных организаций.

7. Должности работников, включаемые в штатное расписание образовательной организации, должны определяться в соответствии с Уставом образовательной организации и должны соответствовать [Единому](consultantplus://offline/ref=B92BEDE3029D0FD02F06436F8F689C645958D2644370BD1236DC3A6B075441AAA13FE89FCFE08AF1N8QFK) квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, утвержденному [Постановлением](consultantplus://offline/ref=B92BEDE3029D0FD02F06436F8F689C645C5CD3624473E0183E853669N0Q0K) Правительства Российской Федерации от 31.10.2002 № 787 «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» (далее - ЕТКС), Профессиональными квалификационными группами общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», Профессиональными квалификационными группами общеотраслевых профессий рабочих, утвержденными Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», Профессиональными квалификационными группами должностей работников образования, утвержденными Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

8. Средняя заработная плата педагогических работников общеобразовательных организаций к 2018 году должна составлять не менее 100 процентов от средней заработной платы в Свердловской области.

Средняя заработной платы педагогических работников образовательных организаций дошкольного образования к 2018 году должна составить 100 процентов от среднемесячной заработной плате в общем образовании Свердловской области.

Средняя заработная плата педагогических работников организаций дополнительного образования детей к 2018 году должна быть не ниже уровня средней заработной платы учителей в Свердловской области.

Повышение заработной платы работников образовательных организаций производится поэтапно с возможным привлечением на эти цели не менее трети средств, получаемых за счет реорганизации неэффективных организаций.

**Глава 2. УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

9. Оплата труда работников образовательной организации устанавливается с учетом:

1) ЕТКС;

2) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

3) образовательной гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;

4) профессиональных квалификационных групп;

5) перечня видов выплат компенсационного характера;

6) перечня видов выплат стимулирующего характера;

7) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;

8) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников образовательной организации.

10. При определении размера оплаты труда работников образовательных организаций учитываются следующие условия:

1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания). Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, и Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных силах СССР и РФ определено в Рекомендациях об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений, утвержденных Письмом Минобрнауки РФ N АФ-947, Профсоюза работников народного образования и науки РФ N 96 от 26.10.2004 «О размерах и условиях оплаты труда работников образовательных учреждений в 2005 году»;

2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных организаций;

3) объемы учебной (педагогической) работы;

4) порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

11. Заработная плата работников образовательных организаций предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=B92BEDE3029D0FD02F06436F8F689C645951D6604D7EBD1236DC3A6B07N5Q4K) Российской Федерации.

12. Изменение оплаты труда производится:

1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;

2) при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

3) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией при федеральном органе исполнительной власти о выдаче диплома (при предъявлении диплома государственного образца кандидата наук);

4) при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией при федеральном органе исполнительной власти ученой степени доктора наук (при предъявлении диплома государственного образца доктора наук).

13. При наступлении у работника права в соответствии с [пунктом 12](#P97) Примерного положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

14. Руководители образовательных организаций:

1) проверяют документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные Примерным положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) ежегодно составляют и утверждают тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в той же образовательной организации помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников образовательной организации;

3) несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образовательной организаций.

15. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в образовательной организации педагогическими работниками, определяется руководителем образовательной организации в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=B92BEDE3029D0FD02F06436F8F689C645951D6604D7EBD1236DC3A6B07N5Q4K) Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

16. Преподавательская работа в той же образовательной организации для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных [Постановлением](consultantplus://offline/ref=B92BEDE3029D0FD02F06436F8F689C645C5AD3644D73E0183E853669N0Q0K) Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

17. Предоставление преподавательской работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников, при условии, что педагогические работники, для которых данная образовательная организация является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

**Глава 3. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ**

**КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

18. Оплата труда работников образовательных организаций включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

2) размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

3) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в [главе 5](#P318) Примерного положения;

4) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в [главе 6](#P379) Примерного положения.

19. Образовательные организации в пределах имеющихся у них средств на оплату труда самостоятельно определяют размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в соответствии с Примерным положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=B92BEDE3029D0FD02F06436F8F689C645951D6604D7EBD1236DC3A6B07N5Q4K) Российской Федерации.

20. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательных организаций устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным [группам](consultantplus://offline/ref=B92BEDE3029D0FD02F06436F8F689C64595BD163477FBD1236DC3A6B075441AAA13FE89FCFE08AF1N8QFK), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», и минимальных размеров должностных окладов работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

21. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника устанавливается по профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

22. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 25 процентов работникам образовательных организаций, имеющим высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в образовательных организациях, расположенных в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа). Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

За работу в организациях, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях, размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников повышается на 20 процентов. Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение размеров окладов (должностных окладов), ставки заработной платы по двум основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

23. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

24. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по профессиональным квалификационным группам подразделяются на:

1) повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

2) повышающий коэффициент за ученую степень кандидата (доктора) наук или почетное звание;

3) повышающий коэффициент за должность доцента (профессора);

4) повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и (или) ответственных (особо ответственных) работ;

5) персональный повышающий коэффициент.

25. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени.

26. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы образует новые оклады (должностные оклады) и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда образовательной организации, утвержденного на соответствующий финансовый год.

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение размеров окладов (должностных окладов), ставки заработной платы по двум основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

27. Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки работников, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, предусмотренных в локальном акте образовательной организации.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается руководителем в отношении конкретного работника.

28. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

29. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

30. Размеры повышающих коэффициентов (в соответствии с Примерным положением) устанавливаются локальным актом образовательной организации, принятым руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательной организации, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательной организации.

**Параграф 1. Порядок определения оплаты труда учебно-вспомогательного персонала**

31. Размеры должностных окладов работников образовательных организаций, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с [Приказом](consultantplus://offline/ref=B92BEDE3029D0FD02F06436F8F689C64595BD163477FBD1236DC3A6B07N5Q4K) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

32. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала установлены в [приложении № 1](#P434) к Примерному положению.

33. Работникам образовательной организации из числа учебно-вспомогательного персонала устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к размерам должностных окладов.

34. Применение персональных повышающих коэффициентов к размерам должностных окладов для учебно-вспомогательного персонала предусматривается в локальном акте образовательной организации. Размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается руководителем образовательной организации.

35. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные [главами 5](#P318) и [6](#P379) Примерного положения.

**Параграф 2. Порядок определения оплаты труда педагогических работников**

36. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательных организаций, занимающих должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников.

Группа должностей педагогических работников определяется в соответствии с [Приказом](consultantplus://offline/ref=B92BEDE3029D0FD02F06436F8F689C64595BD163477FBD1236DC3A6B07N5Q4K) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

37. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе педагогических работников установлены в [приложении № 2](#P471) к Примерному положению.

38. Педагогическим работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к размерам должностных окладов, ставок заработной платы:

1) повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

2) повышающий коэффициент за ученую степень кандидата (доктора) наук или почетное звание;

3) персональный повышающий коэффициент;

4) повышающий коэффициент выпускникам организаций профессионального и высшего образования (на период действия «Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 г. г.» от 24.12.2014 года).

39. Повышающие коэффициенты к размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливаются педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 0,25;

2) работникам, имеющим I квалификационную категорию, - 0,2;

3) работникам, имеющим II квалификационную категорию, - 0,2 (действует до 31.12.2015 года);

4) работникам, на соответствие занимаемой должности, - 0,1.

40. Педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются повышающие коэффициенты к размерам должностных окладов, ставок заработной платы в следующих размерах:

1) за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которого начинается со слова «Заслуженный», - в размере 0,2;

2) за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которого начинается со слова «Народный», - в размере 0,5.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты за наличие ученой степени, почетных званий работнику пропорционально уменьшаются.

41. Локальным актом образовательной организации для педагогических работников предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к размерам должностных окладов, ставок заработной платы. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах конкретному работнику принимается руководителем образовательной организации персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

42. Выпускникам организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, к окладу, ставке заработной платы устанавливается повышающий коэффициент 0,2, который образует новый размер оклада, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательной организации системой оплаты труда за первую квалификационную категорию, сроком на два года.

Данный повышающий коэффициент устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

1) нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

2) если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооруженные силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

43. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные [главами 5](#P318) и [6](#P379) Примерного положения.

44. Месячная заработная плата педагогического работника образовательной организации, реализующей образовательную программу дошкольного образования, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), с учетом выплат по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, повышающим коэффициентам, выплат компенсационного и стимулирующего характера, не может быть ниже уровня средней заработной платы в сфере общего образования в Свердловской области.

Параметры уровня среднемесячной заработной платы педагогических работников в сфере дошкольного образования до 2018 года определены [Планом](consultantplus://offline/ref=B92BEDE3029D0FD02F065D629904C26E59528A6B457DB2436D893C3C580447FFE17FEECA8CA487F086DE1651N8QEK) мероприятий («дорожной картой») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования» в городском округе ЗАТО Свободный на 2013 - 2018 годы, утвержденным Постановлением администрации городского округа ЗАТО Свободный от 08.08.2013 № 538 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования» в городском округе ЗАТО Свободный на 2013 - 2018 годы».

Дополнительные расходы, связанные с повышением заработной платы, обеспечиваются частично за счет реорганизации неэффективных организаций и уменьшения неэффективных расходов.

В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

**Параграф 3. Порядок определения оплаты труда руководителей структурных подразделений**

45. Размеры должностных окладов работников образовательной организаций, занимающих должности руководителей структурных подразделений (далее - руководители структурных подразделений), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к шести квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей руководителей структурных подразделений в соответствии с Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 [№ 216н](consultantplus://offline/ref=B92BEDE3029D0FD02F06436F8F689C64595BD163477FBD1236DC3A6B07N5Q4K) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» и от 29.05.2008 [№ 247н](consultantplus://offline/ref=B92BEDE3029D0FD02F06436F8F689C64505DD5604073E0183E853669N0Q0K) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

46. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе руководителей структурных подразделений установлены в [приложении № 3](#P548) к Примерному положению.

47. Локальным актом образовательной организации предусматривается установление руководителям структурных подразделений следующих повышающих коэффициентов к размерам должностных окладов:

1) повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

2) повышающий коэффициент за ученую степень кандидата (доктора) наук или почетное звание;

3) персональный повышающий коэффициент.

48. Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию устанавливаются руководителям структурных подразделений, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 0,25;

2) работникам, имеющим I квалификационную категорию, - 0,2;

3) работникам, имеющим II квалификационную категорию, - 0,1.

Выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию руководящим работникам по занимаемой должности не выплачиваются при занятии ими педагогических должностей.

49. Руководителям структурных подразделений, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются повышающие коэффициенты к размерам должностных окладов в следующих размерах:

1) за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которого начинается со слова «Заслуженный», - в размере 0,2;

за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которого начинается со слова «Народный», - в размере 0,5.

50. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются работодателем на 10 - 30 процентов ниже окладов (должностных окладов) руководителя соответствующего структурного подразделения.

Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливается в соответствии с локальным актом образовательной организации, принятым руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательной организации.

51. Для руководителей структурных подразделений локальным актом образовательной организации предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к размерам должностных окладов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах конкретному работнику принимается руководителем образовательной организации персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

52. С учетом условий и результатов труда руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные [главами 5](#P318) и [6](#P379) Примерного положения.

**Параграф 4. Порядок определения оплаты труда служащих**

53. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным [группам](consultantplus://offline/ref=B92BEDE3029D0FD02F06436F8F689C64505DD5604073E0183E853669005B1EBDA676E49ECFE08ANFQ8K), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

54. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих» установлены в [приложении № 4](#P606) к Примерному положению.

55. Локальным актом образовательной организации работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к размерам должностных окладов.

56. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах конкретному работнику принимается руководителем образовательной организации персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

57. С учетом условий и результатов труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные [главами 5](#P318) и [6](#P379) Примерного положения.

**Параграф 5. Порядок определения оплаты труда медицинских и фармацевтических**

**работников**

58. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам медицинских и фармацевтических работников образовательной организаций устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным [группам](consultantplus://offline/ref=B92BEDE3029D0FD02F06436F8F689C645958DD67407ABD1236DC3A6B075441AAA13FE89FCFE08AF1N8QFK), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

59. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе медицинских и фармацевтических работников установлены в [приложении № 5](#P667) к Примерному положению.

60. Медицинским и фармацевтическим работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к размерам должностных окладов:

1) повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

2) повышающий коэффициент за ученую степень кандидата (доктора) наук или почетное звание;

3) персональный повышающий коэффициент.

61. Повышающие коэффициенты к размерам должностных окладов за квалификационную категорию устанавливаются медицинским и фармацевтическим работникам, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 0,25;

2) работникам, имеющим I квалификационную категорию, - 0,2;

3) работникам, имеющим II квалификационную категорию, - 0,1.

Медицинским и фармацевтическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются повышающие коэффициенты к размерам должностных окладов, ставок заработной платы в следующих размерах:

1) за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которого начинается со слова «Заслуженный», - в размере 0,2;

2) за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которого начинается со слова «Народный», - в размере 0,5.

62. Локальным актом образовательной организации медицинским и фармацевтическим работникам устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к размерам должностных окладов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах конкретному работнику принимается руководителем образовательной организации персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

63. С учетом условий и результатов труда медицинским и фармацевтическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные [главами 5](#P318) и [6](#P379) Примерного положения.

**Параграф 6. Порядок определения оплаты труда работников культуры**

64. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников культуры образовательной организаций устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 [№ 570](consultantplus://offline/ref=B92BEDE3029D0FD02F06436F8F689C645F58D1664373E0183E853669005B1EBDA676E49ECFE08ANFQ8K) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 14.03.2008 [№ 121н](consultantplus://offline/ref=B92BEDE3029D0FD02F06436F8F689C645F5FD5624373E0183E853669005B1EBDA676E49ECFE08ANFQ8K) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии», утвержденный приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.03.2011 № 251н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

65. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются согласно [приложению № 6](#P710) к Примерному положению.

66. Работникам культуры образовательной организаций устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к размерам должностных окладов:

1) повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

2) персональный повышающий коэффициент.

67. Повышающие коэффициенты к размерам должностных окладов за квалификационную категорию устанавливаются работникам культуры образовательной организаций, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 0,25;

2) работникам, имеющим I квалификационную категорию, - 0,2;

3) работникам, имеющим II квалификационную категорию, - 0,1.

68. Локальным актом образовательной организации работникам культуры устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к размерам должностных окладов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах конкретному работнику принимается руководителем образовательной организации персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

69. С учетом условий и результатов труда работникам культуры устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные [главами 5](#P318) и [6](#P379) Примерного положения.

**Параграф 7. Порядок определения оплаты труда работников, осуществляющих**

**профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

70. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС.

71. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих установлены в [приложениях № 7](#P772) и № [8](#P808) к Примерному положению.

72. Локальным актом образовательной организации может быть предусмотрено установление следующих повышающих коэффициентов к размерам окладов рабочих:

1) повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и (или) ответственных (особо ответственных) работ;

2) персональный повышающий коэффициент.

73. Повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и (или) ответственных (особо ответственных) работ устанавливается к размерам окладов по квалификационным разрядам рабочих по профессиям не ниже 6 разряда ЕТКС при выполнении важных (особо важных) и (или) ответственных (особо ответственных) работ на срок выполнения указанных работ, но не более 1 года.

Решение о применении указанного повышающего коэффициента принимает руководитель образовательной организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и (или) ответственных (особо ответственных) работ - до 2,0.

Профессии рабочих, выполняющих важные (особо важные) и (или) ответственные (особо ответственные) работы, утверждаются локальным актом соответствующей образовательной организации.

74. Локальным актом образовательной организации предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к размерам окладов рабочих по соответствующим профессиям. Размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимает руководитель образовательной организации в отношении конкретного работника.

75. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные [главами 5](#P318) и [6](#P379) Примерного положения.

**Глава 4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ**

**ОРГАНИЗАЦИИ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

76. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя образовательной организации устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

77. Оплата труда руководителя образовательной организации, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя:

1) должностной оклад;

2) выплаты компенсационного характера;

3) выплаты стимулирующего характера.

78. Размер должностного оклада руководителя образовательной организации определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости образовательной организации, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям образовательной организаций, утвержденной главным распорядителем бюджетных средств.

79. Соотношение средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников образовательной организаций, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке образовательной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников образовательных организаций устанавливается главным распорядителем бюджетных средств исходя из особенностей типов и видов этих организаций в кратности от 1 до 8.

80. Руководителю, заместителям руководителя, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются надбавки в следующих размерах:

1) за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которого начинается со слова «Заслуженный», - в размере 3000 рублей;

2) за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которого начинается со слова «Народный», - в размере 7000 рублей.

81. В случае занятия руководящими работниками педагогических должностей выплаты за квалификационную категорию при осуществлении педагогической деятельности устанавливаются на основании результатов аттестации по педагогической должности.

82. Должностной оклад заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается работодателем на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя, установленного в соответствии с [78](#P286) настоящего Примерного положения.

Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается в соответствии с локальным актом образовательной организации, принятым руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательной организации.

83. Стимулирование руководителя образовательной организации, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности образовательной организации, осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности руководителя образовательной организации, на основании положения о стимулировании руководителей образовательных организаций, утвержденного постановлением администрации городского округа ЗАТО Свободный от 29.09.2014 № 652 «Об утверждении «Положения о стимулировании руководителей образовательных учреждений на территории городского округа ЗАТО Свободный».

Положение о стимулировании руководителей образовательных организаций содержит размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, а также показатели эффективности и критерии оценки показателей эффективности деятельности руководителей образовательных организаций.

84. При стимулировании руководителей образовательных организаций учитываются следующие показатели эффективности деятельности руководителя образовательной организации:

1) качество и общедоступность образования в образовательной организации;

2) создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса;

3) кадровые ресурсы образовательной организации;

4) социальные критерии;

5) эффективность управленческой деятельности;

6) сохранение здоровья обучающихся (воспитанников) в образовательной организации;

7) рост средней заработной платы работников образовательной организации в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Российской Федерации и Правительства Свердловской области.

Критерии оценки показателей эффективности деятельности руководителей образовательных организаций устанавливаются постановлением администрации городского округа ЗАТО Свободный от 29.09.2014 № 652 «Об утверждении «Положения о стимулировании руководителей образовательных учреждений на территории городского округа ЗАТО Свободный».

85. Для заместителей руководителя образовательной организации и главного бухгалтера выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с [главой 6](#P379) Примерного положения.

Решение о выплатах стимулирующего характера и иных выплатах заместителям руководителя и главному бухгалтеру принимается руководителем образовательной организации.

86. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя и главным бухгалтерам устанавливаются руководителем образовательной организации в соответствии с [главой 5](#P318) Примерного положения в процентах к должностным окладам и (или) в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

**Глава 5. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

87. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

88. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников образовательной организаций при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

89. Для работников образовательной организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

90. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику пропорционально уменьшаются.

91. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, выплачивается:

1) за работу в тяжелых и вредных условиях труда - до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

2) за работу в особо тяжелых и особо вредных условиях труда - до 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Руководитель образовательной организации организует проведение специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Проведение специальной оценки условий труда осуществляется в соответствии с Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=B92BEDE3029D0FD02F06436F8F689C645951D66F457ABD1236DC3A6B07N5Q4K) от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Указанные выплаты работникам производятся при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени заняты на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда по итогам проведения оценки условий труда. Если по итогам проведения оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

92. Всем работникам образовательных организаций выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный [Постановлением](consultantplus://offline/ref=B92BEDE3029D0FD02F06436F8F689C645151DC6E4773E0183E853669N0Q0K) Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР».

93. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

94. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

95. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за классное руководство, проверку письменных работ, заведование: кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, творческими рабочими группами, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы), проведение работы по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации.

Размеры доплат и порядок их установления определяются образовательной организацией самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте образовательной организации, утвержденном руководителем образовательной организации, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

96. В непрерывно действующих образовательных организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника с дополнительной оплатой в соответствии с действующим законодательством.

Дополнительная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за последующие часы - не менее двойного. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата сверхурочной работы осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

97. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

98. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

99. Работникам отдельных образовательных организаций (кроме руководителя образовательной организации, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах и случаях:

1) 60 процентов - за работу, характер которой связан с непосредственным контактом с обучающимися (воспитанниками), больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными;

2) 15 процентов - за работу в образовательных организациях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении, если количество обучающихся (воспитанников) в них превышает 1/2 общей численности обучающихся (воспитанников);

3) 15 - 50 процентов - за работу в образовательных организациях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, и конкретный размер доплат определяются руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иным представительным органом работников в зависимости от степени и продолжительности общения работников с обучающимися (воспитанниками), имеющими ограниченные возможности здоровья, от степени тяжести дефекта или от степени и продолжительности общения с такими детьми и подростками, от степени участия работника в социально значимой деятельности: оказание специализированной помощи несовершеннолетним городского округа ЗАТО Свободный, их родителям (законным представителям), педагогам, специалистам образовательных организаций всех типов и видов;

4) 20 процентов - учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании заключения клинико-экспертной комиссии лечебно-профилактической организации (больницы, поликлиники, диспансера), за исключением специальных коррекционных образовательных организаций для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, оздоровительных образовательных организаций санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, организаций для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи;

5) 20 процентов - учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых;

100. Условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем образовательной организации в соответствии с локальным актом образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательной организации.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

101. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

**Глава 6. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

102. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в образовательных организациях показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих организаций в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательной организации, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных образовательными организациями на оплату труда работников.

103. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере с учетом разрабатываемых в образовательных организациях показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

1) за интенсивность и высокие результаты работы;

2) за качество выполняемых работ;

3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

4) премиальные выплаты по итогам работы.

104. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.

Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;

2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=B92BEDE3029D0FD02F06436F8F689C645951D6604D7EBD1236DC3A6B07N5Q4K) Российской Федерации.

105. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

106. В целях социальной защищенности работников образовательных организаций и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя образовательной организации применяется единовременное премирование работников образовательной организаций:

1) при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации;

2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;

3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;

4) в связи с празднованием Дня учителя;

5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения);

6) при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости (до 01.01.2015) и при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости (после 01.01.2015);

7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются положением о премировании работников образовательной организации, принятым руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников образовательной организации.

107. Работодатели вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом образовательной организации, принятым руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательной организации, или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

**Глава 7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

108. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель образовательной организации несет ответственность в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=B92BEDE3029D0FD02F06436F8F689C645951D6604D7EBD1236DC3A6B07N5Q4K) Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

109. При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных средств и (или) средств, полученных от приносящей доход деятельности, руководитель образовательной организации вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном [статьей 74](consultantplus://offline/ref=B92BEDE3029D0FD02F06436F8F689C645951D6604D7EBD1236DC3A6B075441AAA13FE89ACANEQ7K) Трудового кодекса Российской Федерации.

110. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательной организацией услуг, организация вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Приложение № 1

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА

ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности работников образования | Минимальный размер должностных окладов, рублей |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | | |
|  | помощник воспитателя; секретарь учебной части | 3590 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня | | |
| 1 квалификационный уровень | дежурный по режиму; младший воспитатель | 4805 |
| 2 квалификационный уровень | диспетчер образовательной организации; | 4805 |

Приложение № 2

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА

ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности работников образования | Минимальный размер должностных окладов, ставок заработной платы, рублей |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 квалификационный уровень | инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель | 6705 |
| 2 квалификационный уровень | инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель | 7275 |
| 3 квалификационный уровень | воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель | 7275 |
| 4 квалификационный уровень | преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед) | 7520 |

Приложение № 3

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА

ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Профессиональные квалификационные группы | Минимальный размер должностных окладов, рублей |
| 1 | 2 | 3 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | | |
| 2 квалификационный уровень | заведующий хозяйством | 3480 |
| 3 квалификационный уровень | заведующий библиотекой; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; | 5220 |

Приложение № 4

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА

«ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Профессиональные квалификационные группы | Минимальный размер должностных окладов, рублей |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | делопроизводитель; кассир; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка | 2960 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | администратор; инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; техник; техник-программист; художник | 4015 |
| 2 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория | 4840 |
| 3 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 5320 |
| 4 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 5850 |
|  | | |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | бухгалтер, документовед, инженер по охране труда и технике безопасности; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); психолог; специалист по кадрам | 4930 |
| 2 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | 6430 |
| 3 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 6930 |
| 4 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 7480 |

Приложение № 5

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ

ДОЛЖНОСТЕЙ МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Профессиональные квалификационные группы | Минимальный размер должностных окладов, рублей |
| Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | санитарка | 3510 |
| Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический  персонал» | | |
| 1 квалификационный уровень | инструктор по лечебной физкультуре | 6165 |
| 3 квалификационный уровень | медицинская сестра; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу | 6165 |
| 4 квалификационный уровень | фельдшер | 7665 |

Приложение № 6

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ

ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы | Минимальный размер должностных окладов, рублей |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» | |
| Заведующий костюмерной, аккомпаниатор, культорганизатор | 5470 |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» | |
| библиотекарь; концертмейстер | 6445 |

Приложение № 7

МИНИМАЛЬНЫЙ РАЗМЕР ОКЛАДОВ

(ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО КВАЛИФИКАЦИОННЫМ РАЗРЯДАМ

ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование квалификационного разряда | Минимальный размер окладов, рублей |
| 1 квалификационный разряд | 2530 |
| 2 квалификационный разряд | 2810 |
| 3 квалификационный разряд | 3110 |
| 4 квалификационный разряд | 3440 |
| 5 квалификационный разряд | 3820 |
| 6 квалификационный разряд | 4230 |

Примечание: Высококвалифицированным рабочим устанавливаются минимальные оклады в диапазоне 5610 – 6170 рублей.

Приложение № 8

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА

ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Наименование должности | Минимальный размер должностных окладов, рублей |
| 1 | 2 | 3 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого  уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | гардеробщик; кастелянша; мойщик посуды; подсобный рабочий; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территории | 2810 |
| кладовщик; кухонный рабочий; рабочий по стирке и ремонту спецодежды | 3110 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго  уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 3440 |
| швея | 3820 |
| плотник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования | 4230 |
| повар; столяр | 5320 |
| 2 квалификационный уровень | слесарь-ремонтник | 5320 |

Приложение № 9

**Примерное положение**

**о стимулировании работников образовательных организаций**

**расположенных на территории городского округа ЗАТО Свободный**

**Глава 1. Общие положения**

1. Настоящее Примерное положение о стимулировании работников образовательных организаций расположенных на территории городского округа ЗАТО Свободный (далее – Примерное положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательных организаций в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

2. Система стимулирующих выплат работникам образовательного организаций включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

**Глава 2. Основания (критерии) премирования**

3. Образовательным организациям могут устанавливаться следующие основания (критерии) премирования работников.

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Основания (критерии) для премирования |
| 1 | 2 |
| Педагогические работники | Подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня, участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и реализация авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов, подготовка и проведение внеклассных мероприятий, использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, участие педагога в методической работе, в том числе в конференциях, семинарах, методических объединениях, организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся, проведение мероприятий по профилактике вредных привычек, организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательной организации у обучающихся (воспитанников), родителей, общественности, снижение количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, снижение (отсутствие) пропусков обучающимися (воспитанниками) уроков (посещений) без уважительной причины, снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций, образцовое содержание кабинета, высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел) |
| Заместители | организация предпрофильного и профильного обучения, выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы, высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся, высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса, качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении образовательной организацией (общее собрание работников образовательной организации, управляющий совет образовательной организации, попечительский совет, наблюдательный совет, педагогический совет, совет обучающихся), отсутствие нарушений в образовательном процессе норм и правил охраны труда, высокий уровень организации и контроля экспертной, методической и инновационной работы в образовательной организации, сохранение контингента обучающихся, высокий уровень организации аттестации педагогических работников образовательной организации, поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ), выполнение образовательных и учебных планов и программ |
| Заместитель по административно-хозяйственной работе | обеспечение качественных санитарно-гигиенических условий в помещениях образовательной организации, соответствующих требованиям СанПиН, обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ, высокий уровень организации и контроля работы персонала, курируемых подразделений, результативность работы по привлечению внебюджетных средств, высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ) |
| Работники бухгалтерии | Систематизация бюджетного учета, применение в работе новых компьютерных программ, ведение экономической работы, учет внебюджетной деятельности, своевременное и качественное предоставление достоверной отчетности, систематический анализ финансово-хозяйственной деятельности, отсутствие нарушений и замечаний со стороны проверяющих органов |
| Педагог-психолог, социальный педагог | результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися, своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля |
| Библиотекарь | Высокая читательская активность обучающихся, организация работы библиотеки в качестве информационно образовательного центра, участие в общешкольных и районных мероприятиях, оформление тематических выставок, планирование комплектования библиотечного фонда |
| Завхоз | Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом); за высокое качество и своевременность в организации ремонтных и ремонтно-профилактических работ; за обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда; за сохранение теплового режима |
| Делопроизводитель | За качественное оформление и подготовку информационных материалов, направленных на повышение качества воспитания и сохранения здоровья воспитанников, участие в массовых мероприятиях |
| Повар | За высокое качество приготовления пищи, соблюдение технологии приготовления пищи, соблюдение графика выдачи пищи, активное участие в детских праздниках, массовых мероприятиях, субботниках |
| Кухонный работник | Качественное обеспечение санитарного состояния помещений, оборудование пищеблока, соблюдение графика выдачи пищи, активное участие в массовых мероприятиях, субботниках |
| Кладовщик | Качественное обеспечение санитарно-гигиенических норм и требований складских помещений для хранения продуктов, активное участие в массовых мероприятиях, субботниках |
| Кастелянша | Обеспечение контроля за правильным использованием спецодежды, белья, активное участие в массовых мероприятиях, субботниках |
| Обслуживающий персонал (уборщица, дворник и другие) | Проведение генеральных уборок, содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений, оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок |
| Учебно-вспомогательный персонал | Для младших воспитателей: помощь воспитателю в организации воспитательно-образовательного процесса; участие в общих мероприятиях образовательной организации (подготовка и проведение праздников, конкурсов, соревнований и т.д.) |

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

**Глава 3. Порядок премирования**

4. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления образовательной организации, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, совместно с профсоюзной организацией (при ее наличии) по представлению руководителя образовательной организации.

5. Руководитель образовательной организации представляет в орган самоуправления образовательной организации аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

Порядок рассмотрения органом самоуправления образовательной организации, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.

6. Премирование работников образовательной организации осуществляется за фактически отработанное время в пределах установленного фонда оплаты труда.

7. Кроме премий работникам образовательных организаций может быть оказана материальная помощь не более двух раз в год в пределах установленного фонда оплаты труда.

Размер материальной помощи устанавливает работодатель.

8. С учетом индивидуальных особенностей образовательной организации в настоящее Примерное положение могут быть внесены изменения и дополнения.