### 

### АДМИНИСТРАЦИЯ

**ГОРОДСКОГО ОКРУГА ВЕРХОТУРСКИЙ**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

**от 30.04.2019г. № 350**

**г. Верхотурье**

***Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципального учреждения дополнительного образования в сфере культуры городского округа Верхотурский***

Руководствуясь Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=0B871CCCAD7C8D6BB3EB0E9E772CC880516A2FA5A153B6167325F9AA1B1C924DD7E1C6C5BEg7HFG) Российской Федерации, [Постановлением](consultantplus://offline/ref=0B871CCCAD7C8D6BB3EB0E887440968A536175A9A450BF472F76FFFD444C941897gAH1G) Правительства Свердловской области от 06.02.2009 N 145-ПП "О системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области", Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2018 года, протокол № 12, [Постановлением](consultantplus://offline/ref=0B871CCCAD7C8D6BB3EB0E887440968A536175A9A451B5492975FFFD444C941897gAH1G) Правительства Свердловской области от 18.10.2017 N 779-ПП "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных профессиональных образовательных организаций Свердловской области, в отношении которых Министерство культуры Свердловской области осуществляет функции и полномочия учредителя", в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципального учреждения дополнительного образования в сфере культуры городского округа Верхотурский , руководствуясь Уставом городского округа Верхотурский,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Примерное [положение](consultantplus://offline/ref=0B871CCCAD7C8D6BB3EB0E887440968A536175A9A453BD432B79FFFD444C941897A1C097F4389BCBB4FCC31Cg2H0G) об оплате труда работников муниципального учреждения дополнительного образования в сфере культуры городского округа Верхотурский (прилагается).

2. Руководителю муниципального учреждения дополнительного образования в сфере культуры городского округа Верхотурский обеспечить проведение организационных мероприятий, связанных с изменением условий оплаты труда.

3. Признать утратившим силу постановление Администрации городского округа Верхотурский от 29.09.2010г. № 1239 «О введении системы оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей «Верхотурская детская школа искусств»» с изменениями, внесенными постановлением Администрации городского округа Верхотурский от 27.09.2013г. № 849.

4. Настоящее постановление распространяет свое действие на отношения, возникшие с 01.04.2019г.

5. Опубликовать настоящее постановление в информационном бюллетене «Верхотурская неделя» и разместить на официальном сайте городского округа Верхотурский.

6. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на заместителя главы Администрации городского округа Верхотурский по социальным вопросам Бердникову Н.Ю.

Глава

городского округа Верхотурский А.Г.Лиханов

Утверждено

Постановлением Администрации

городского округа Верхотурский

**от 30.04.2019г. № 350**

«Об утверждении Примерного положения

об оплате труда работников муниципального

учреждения дополнительного образования

в сфере культуры городского округа Верхотурский»

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ

ГОРОДСКОГО ОКРУГА ВЕРХОТУРСКИЙ

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Примерное положение применяется при исчислении заработной платы работников муниципального учреждения дополнительного образования в сфере культуры городского округа Верхотурский (далее - образовательное учреждение).

2. Настоящее Примерное положение включает в себя:

1) минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников образовательного учреждения;

2) перечень, условия и порядок осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

3) условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

3. Заработная плата работникам образовательного учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда. Система оплаты труда в образовательном учреждении устанавливается локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников образовательного учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Свердловской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Примерным положением, коллективными договорами, соглашениями.

4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника образовательного учреждения, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

5. Выплаты компенсационного характера работникам образовательного учреждения устанавливаются в соответствии с [Перечнем](consultantplus://offline/ref=D0C9FDF8A37BFF4568736390AE85D451EFDCA8DD54D3F38D847FF5EA2BAF1862A4E6342EDA009B9CE84645C03ABE09FCEA3017XEoCJ) видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 N 822 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях".

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников образовательного учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Свердловской области.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам образовательного учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.

6. Выплаты стимулирующего характера работникам образовательного учреждения устанавливаются в соответствии с [Перечнем](consultantplus://offline/ref=D0C9FDF8A37BFF4568736390AE85D451EFDAAED651D7F38D847FF5EA2BAF1862A4E6342DDA009B9CE84645C03ABE09FCEA3017XEoCJ) видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 N 818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях".

7. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работниками образовательного учреждения 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.

8. Размер выплат стимулирующего характера определяется образовательным учреждением с учетом разрабатываемых показателей (критериев) оценки эффективности труда работников образовательного учреждения.

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

10. Фонд оплаты труда работников образовательного учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета на предоставление образовательному учреждению субсидий на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда образовательного учреждения устанавливается на уровне не более 40 процентов.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, утверждается приказом Управления культуры, туризма и молодежной политики Администрации городского округа Верхотурский.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда образовательного учреждения должен составлять не менее 20 процентов.

Объем средств на оплату труда работников образовательного учреждения может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых им муниципальных услуг.

11. Штатное расписание образовательного учреждения утверждается руководителем образовательного учреждения в соответствии с организационной структурой и согласовывается с Управлением культуры, туризма и молодежной политики Администрации городского округа Верхотурский

В случае изменения структуры, численности, оплаты труда работников образовательного учреждения в течение года в штатное расписание вносятся соответствующие изменения.

12. Должности работников, включаемые в штатное расписание образовательного учреждения, должны определяться в соответствии с уставом образовательного учреждения и соответствовать Единому квалификационному [справочнику](consultantplus://offline/ref=D0C9FDF8A37BFF4568736390AE85D451EFDBADDC54DCF38D847FF5EA2BAF1862A4E63429D154CAD8B440119760EA05E2EE2E17E5DDC9CD18XDoFJ) должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования"), утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 N 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, действующему на территории Российской Федерации, в соответствии с [Постановлением](consultantplus://offline/ref=D0C9FDF8A37BFF4568736390AE85D451E6DBADDD5BDFAE878C26F9E82CA04767A3F73428D74ACBD9A34945C7X2oCJ) Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 N 15а "О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России", и [номенклатуре](consultantplus://offline/ref=D0C9FDF8A37BFF4568736390AE85D451EFDFABDB54D4F38D847FF5EA2BAF1862A4E63429D154CAD8B440119760EA05E2EE2E17E5DDC9CD18XDoFJ) должностей педагогических работников, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 N 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций".

Глава 2. УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

13. При определении размера оплаты труда педагогических работников образовательного учреждения учитываются:

1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, ученой степени, почетного звания);

2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);

3) объемы учебной (педагогической) нагрузки;

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

5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников.

14. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в образовательном учреждении педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=D0C9FDF8A37BFF4568736390AE85D451EDDAA3D652D1F38D847FF5EA2BAF1862B6E66C25D152D4D9BC5547C625XBo7J) Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

15. Для работников образовательного учреждения не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора выполнение в этом же образовательном учреждении видов работ, предусмотренных [пунктом 2](consultantplus://offline/ref=D0C9FDF8A37BFF4568736390AE85D451EAD9ACDC5ADFAE878C26F9E82CA04775A3AF3828D154CBD0B61F148271B208E4F63117FAC1CBCCX1o1J) Постановления Министерства труда Российской Федерации от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры".

16. Предоставление учебной (преподавательской) работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органа местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере культуры и образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников образовательного учреждения при условии, что работники, выполняющие педагогическую работу, для которых данное образовательное учреждение 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.

17. Оплата труда работников образовательного учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, 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.

18. Изменение оплаты труда работников образовательного учреждения производится:

1) изменении оклада (должностного оклада) – со дня изменения размера;

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

3) при установлении стимулирующей надбавки за выслугу лет – со дня возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки;

4) при установлении персонального повышающего коэффициента – со дня изменения размера;

5) при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания).

19. При наступлении у работника образовательного учреждения права в соответствии с пунктом 1[8](#P81) настоящего 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 Российской Федерации.

20. Руководитель образовательного учреждения:

1) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные [пунктом](#P71) 13 настоящего Примерного положения, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников образовательного учреждения;

3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образовательного учреждения.

21. Заработная плата работников образовательного учреждения состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Заработная плата работников образовательного учреждения предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=D0C9FDF8A37BFF4568736390AE85D451EDDAA3D652D1F38D847FF5EA2BAF1862B6E66C25D152D4D9BC5547C625XBo7J) Российской Федерации.

22. Размер заработной платы в месяц работников образовательного учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

23. Приведенные в настоящем Примерном положении минимальные размеры окладов (должностных окладов) рекомендуется использовать в качестве ориентира для установления фиксированных размеров окладов (должностных окладов) по должностям работников образовательного учреждения.

Размеры окладов (должностных окладов) работников образовательного учреждения устанавливаются руководителем образовательного учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы исходя из объемов имеющегося финансирования.

24. В связи с ростом потребительских цен на товары и услуги образовательное учреждение производит индексацию заработной платы в порядке, установленном нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Глава 3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАНИМАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ

РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ

25. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности работников образования (далее - работники образования) в образовательном учреждении, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным [группам](consultantplus://offline/ref=D0C9FDF8A37BFF4568736390AE85D451EFD8AEDB50D3F38D847FF5EA2BAF1862A4E63429D154CAD8B440119760EA05E2EE2E17E5DDC9CD18XDoFJ) (далее - ПКГ), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", и приведены в таблице 1.

Таблица 1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Номер строки | Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования | Размер минимального оклада (должностного оклада) (рублей) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня" | 5700 |
| 1 | 2 | 3 |
| 2. | Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня": |  |
| 3. | 1 квалификационный уровень | 6900 |
| 4. | 2 квалификационный уровень | 8832 |
| 5. | Должности, отнесенные к ПКГ "Должности педагогических работников": |  |
| 6. | 1 квалификационный уровень | 10598 |
| 7. | 2 квалификационный уровень | 10619 |
| 8. | 3 квалификационный уровень | 10619 |
| 9. | 4 квалификационный уровень | 10763 |
| 10. | Должности, отнесенные к ПКГ "Должности руководителей структурных подразделений": |  |
| 11. | 1 квалификационный уровень | 10808 |

26. С учетом условий труда работникам образования устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [главой 8](#P445) настоящего Примерного положения.

27. Продолжительность рабочего времени работников образования, осуществляющих педагогическую деятельность, регламентируется Приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 [N 1601](consultantplus://offline/ref=D0C9FDF8A37BFF4568736390AE85D451ECDAA9DE52D5F38D847FF5EA2BAF1862B6E66C25D152D4D9BC5547C625XBo7J) "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" и от 11.05.2016 [N 536](consultantplus://offline/ref=D0C9FDF8A37BFF4568736390AE85D451EFD3A3D75ADDF38D847FF5EA2BAF1862B6E66C25D152D4D9BC5547C625XBo7J) "Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

28. Для работников образования, осуществляющих педагогическую деятельность, применяется почасовая оплата труда. Условия и размер оплаты за один час педагогической работы определяются руководителем образовательного учреждения самостоятельно.

29. Локальным нормативным актом образовательного учреждения, утверждающим Положение об оплате труда работников образовательного учреждения, предусматривается установление работникам образования следующих стимулирующих выплат:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

2) выплаты за качество выполняемых работ;

3) выплаты за выслугу лет;

4) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию;

5) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

6) премиальные выплаты по итогам работы.

30. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж образовательного учреждения, интенсивность труда работника образования, выше установленных системой нормирования труда образовательного учреждения норм труда.

31. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников образования с учетом показателей наполняемости классов (групп), количественных результатов подготовки учащихся к итоговой аттестации и экзаменам, за подготовку определенного количества победителей (призеров, лауреатов) конкурсов, фестивалей различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств образовательного учреждения, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере культуры, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для образовательного учреждения.

Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работнику образования с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом образовательного учреждения, трудовым договором.

Рекомендуемый размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы работникам образовательного учреждения устанавливается до 300% от оклада (должностного оклада).

32. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам образования образовательного учреждения, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности.

Рекомендуемые размеры выплат за качество выполняемых работ:

1. до 20 процентов от оклада (должностного оклада) - за ученую степень доктора наук или за почетное звание "Народный";
2. до 10 процентов от оклада (должностного оклада) - за ученую степень кандидата наук или за почетное звание "Заслуженный".

Выплаты за качество выполнения работ рекомендуется устанавливать по одному из оснований, имеющему большее значение.

Выплаты за качество выполнения работ не применяются в отношении работников образования, являющихся членами государственных академий наук, которым выплачивается ежемесячная денежная выплата.

Выплаты за наличие ученой степени, почетных званий производятся только по основному месту работы или основной должности без учета работы на условиях совместительства, совмещения должностей и расширения зоны обслуживания.

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

33. Выплаты за выслугу лет устанавливаются работникам образования в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных учреждениях (государственных или (и) муниципальных). Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада (должностного оклада)):

1) при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5 процентов;

2) при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10 процентов;

3) при выслуге лет свыше 5 лет - 15 процентов.

34. Работникам образования могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

1) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию;

2) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника образования на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Рекомендуемые размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) приведены в 3[5](#P175) и [36](#P183) настоящего Примерного положения.

35. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников образования к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работникам образования, прошедшим аттестацию:

1) высшая квалификационная категория - 0,20;

2) первая квалификационная категория - 0,15;

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

В случае преподавания педагогическим работником двух и более дисциплин повышающий коэффициент за квалификационную категорию по результатам аттестации одной из них распространяется на другие дисциплины, если они относятся к единой образовательной области знаний.

Работникам образования, совмещающим педагогические должности, по решению соответствующей аттестационной комиссии повышающий коэффициент за квалификационную категорию, выплачиваемый по одной педагогической должности, может распространяться на другие педагогические должности в случае совпадения профилей работы и должностных обязанностей.

36. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику образования с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем образовательного учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента для руководителей структурных подразделений и педагогических работников образовательного учреждения - до 3,0.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента для учебно-вспомогательного персонала образовательного учреждения - до 2,0.

Применение персонального коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

37. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя образовательного учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств, предоставленных в форме субсидии на финансовое обеспечение выполнения образовательным учреждением муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников:

1) руководителей структурных подразделений образовательного учреждения и педагогических работников, подчиненных заместителям руководителя образовательного учреждения, - по представлению заместителей руководителя образовательного учреждения;

2) остальных работников образования, занятых в структурных подразделениях образовательного учреждения, - на основании представлений руководителей соответствующих структурных подразделений образовательного учреждения.

38. Работникам образования выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы, предусмотренные [главой 9](#P467) настоящего Примерного положения.

Глава 4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ,

ЗАНИМАЮЩИХ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ

39. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим [ПКГ](consultantplus://offline/ref=D0C9FDF8A37BFF4568736390AE85D451E6DEAAD857DFAE878C26F9E82CA04775A3AF3828D154CAD1B61F148271B208E4F63117FAC1CBCCX1o1J), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", и приведены в таблице 2.

Таблица 2

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Номер строки | Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих | Размер минимального оклада (должностного оклада) (рублей) |
| 1. | Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" | |
| 2. | 1 квалификационный уровень | 4368 |
| 3. | 2 квалификационный уровень | 4875 |
| 4. | Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" | |
| 5. | 1 квалификационный уровень | 5850 |
| 6. | 2 квалификационный уровень | 6552 |
| 7. | 3 квалификационный уровень | 7338 |
| 8. | 4 квалификационный уровень | 8219 |
| 9. | Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" | |
| 10. | 1 квалификационный уровень | 8550 |
| 11. | 2 квалификационный уровень | 9234 |
| 12. | 3 квалификационный уровень | 9972 |
| 13. | 4 квалификационный уровень | 10770 |
| 14. | 5 квалификационный уровень | 11633 |
| 15. | Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня" | |
| 16. | 1 квалификационный уровень | 11850 |

Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

40. С учетом условий труда работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [главой 8](#P445) настоящего Примерного положения.

41. Локальным нормативным актом образовательного учреждения, утверждающим Положение об оплате труда работников образовательного учреждения, работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих, предусматривается установление следующих стимулирующих выплат:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

2) выплаты за выслугу лет;

3) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

4) премиальные выплаты по итогам работы.

42. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность

деятельности, авторитет и имидж образовательного учреждения, интенсивность труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих.

43. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, за выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для образовательного учреждения.

Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих, с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом образовательного учреждения, трудовым договором.

Рекомендуемый размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих, устанавливается до 200% от оклада (должностного оклада).

44. Выплата за выслугу лет устанавливается работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих, в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных учреждениях (государственных или (и) муниципальных).

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада (должностного оклада)):

1. при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5 процентов;
2. при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10 процентов;

3) при выслуге лет свыше 5 лет - 15 процентов.

45. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику, занимающему общеотраслевую должность служащего, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) - в пределах 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

46. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем образовательного учреждения персонально в отношении каждого работника, занимающего общеотраслевые должности служащих.

Размеры выплат по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу) определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада) по должности на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

47. Решение об установлении работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих, выплат стимулирующего характера к окладам (должностным окладам) принимается руководителем образовательного учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств, предоставленных в форме субсидии на финансовое обеспечение выполнения образовательным учреждением муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

48. Работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих, выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы, предусмотренные [главой 9](#P467) настоящего Примерного положения.

Глава 5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАНИМАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ

РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ

49. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников культуры образовательного учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим [ПКГ](consultantplus://offline/ref=D0C9FDF8A37BFF4568736390AE85D451E9DBAEDE54DFAE878C26F9E82CA04775A3AF3828D154CAD1B61F148271B208E4F63117FAC1CBCCX1o1J), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии", и приведены в таблице 3.

Таблица 3

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Номер строки | Профессиональные квалификационные группы по должностям работников культуры, искусства и кинематографии | Размер минимального оклада (должностного оклада) (рублей) |
| 1. | Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" | 10764 |

50. С учетом условий труда работникам культуры образовательного учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [главой 8](#P445) настоящего Примерного положения.

51. Локальным нормативным актом образовательного учреждения, утверждающим Положение об оплате труда работников образовательного учреждения, работникам культуры образовательного учреждения предусматривается установление следующих стимулирующих выплат:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

2) выплаты за выслугу лет;

3) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

4) премиальные выплаты по итогам работы.

52. Выплаты стимулирующего характера, указанные в [пунктом](#P318) 51 настоящего Примерного положения, работникам культуры образовательного учреждения осуществляются в соответствии с [пунктами](#P257) 42-46 настоящего Примерного положения.

53. Решение об установлении работникам культуры выплат стимулирующего характера к окладам (должностным окладам) принимается руководителем образовательного учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств, предоставленных в форме субсидии на финансовое обеспечение выполнения образовательным учреждением муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

54. Работникам культуры образовательного учреждения выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы, предусмотренные [главой 9](#P467) настоящего Примерного положения.

Глава 6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ

55. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих (далее - работники рабочих профессий), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим [ПКГ](consultantplus://offline/ref=D0C9FDF8A37BFF4568736390AE85D451E9D3AED953DFAE878C26F9E82CA04775A3AF3828D154CAD1B61F148271B208E4F63117FAC1CBCCX1o1J), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и приведены в таблице 4.

Таблица 4

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Номер строки | Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих | Размер минимального оклада (должностного оклада) (рублей) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" | |
| 2. | 1 квалификационный уровень, в нем: |  |
| 3. | 1 квалификационный разряд | 3900 |
| 4. | 2 квалификационный разряд | 4200 |
| 5. | 3 квалификационный разряд | 4650 |
| 6. | 2 квалификационный уровень | 4929 |
| 7. | Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня" | |
| 8. | 1 квалификационный уровень, в нем: |  |
| 9. | 4 квалификационный разряд | 5250 |
| 10. | 5 квалификационный разряд | 5850 |
| 11. | 2 квалификационный уровень, в нем: |  |
| 12. | 6 квалификационный разряд | 6450 |
| 13. | 7 квалификационный разряд | 7200 |
| 14. | 3 квалификационный уровень, в нем: |  |
| 15. | 8 квалификационный разряд | 7650 |
| 16. | 4 квалификационный уровень | 8415 |

56. С учетом условий труда работникам рабочих профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [главой 8](#P445) настоящего Примерного положения.

57. Локальным нормативным актом образовательного учреждения, утверждающим Положение об оплате труда работников образовательного учреждения, работникам рабочих профессий может быть предусмотрено установление следующих выплат стимулирующего характера:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

2) выплаты за выслугу лет;

3) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

4) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

5) премиальные выплаты по итогам работы.

58. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж образовательного учреждения, интенсивность труда работников рабочих профессий образовательного учреждения, за профессиональное мастерство.

59. Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам рабочих профессий с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом образовательного учреждения, трудовым договором.

Рекомендуемый размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы работникам рабочих профессий устанавливается до 200% от оклада (должностного оклада).

60. Выплата за выслугу лет работникам рабочих профессий устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада) в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии:

1) при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5 процентов;

2) при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10 процентов;

3) при выслуге лет свыше 5 лет - 15 процентов.

61. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику рабочих профессий с учетом уровня его профессиональной подготовки, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем образовательного учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) - в пределах 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

62. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя образовательного учреждения работникам рабочих профессий, тарифицированным не ниже 6 разряда Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) - в пределах 0,3.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

63. Решение об установлении работникам рабочих профессий повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) принимается руководителем образовательного учреждения. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент. Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

64. Размеры выплат стимулирующего характера и порядок их установления определяются руководителем образовательного учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств, предоставленных в форме субсидии на финансовое обеспечение выполнения образовательным учреждением муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников образовательного учреждения.

65. Работникам рабочих профессий выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы, предусмотренные [главой 9](#P467) настоящего Примерного положения.

Глава 7. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

66. Заработная плата руководителя образовательного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя образовательного учреждения определяется трудовым договором.

Должностной оклад устанавливается руководителю образовательного учреждения в зависимости от сложности труда на основании факторов сложности труда руководителя, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления должностного оклада руководителя образовательного учреждения, в том числе связанных с масштабом управления, особенностями деятельности и значимостью образовательного учреждения, уровнем профессионального образования руководителя, численностью работающих в образовательном учреждении.

Система критериев для дифференцированного установления должностного оклада руководителя образовательного учреждения утверждается приказом Управления культуры, туризма и молодежной политики Администрации городского округа Верхотурский..

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера образовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников образовательного учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников образовательного учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с [Положением](consultantplus://offline/ref=D0C9FDF8A37BFF4568736390AE85D451ECDAA3D955D5F38D847FF5EA2BAF1862A4E63429D154CAD9BD40119760EA05E2EE2E17E5DDC9CD18XDoFJ) об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера образовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников образовательного учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера образовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников образовательного учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется в кратности от 1 до 4.

Размер среднемесячной заработной платы работников образовательного учреждения для определения размера должностного оклада руководителя образовательного учреждения исчисляется в соответствии с [приложением](#P532) к настоящему Примерному положению.

Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера образовательного учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя образовательного учреждения. Другие условия оплаты труда заместителя руководителя и главного бухгалтера образовательного учреждения устанавливаются коллективными договорами, локальными актами образовательного учреждения, трудовым договором.

Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательного учреждения в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и представление указанными лицами данной информации осуществляются в соответствии с порядком, установленным Администрацией городского округа Верхотурский.

67. С учетом условий труда руководителю образовательного учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [главой 8](#P445) настоящего Примерного положения.

68. Выплаты стимулирующего характера руководителю образовательного учреждения устанавливаются в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы образовательного учреждения и результативности деятельности руководителя.

Целевые показатели эффективности работы образовательного учреждения, критерии оценки результативности деятельности его руководителя, размеры выплат стимулирующего характера руководителю, источники, порядок и условия их выплаты устанавливаются приказом Управления культуры, туризма и молодежной политики Администрации городского округа Верхотурский.

69. Локальным нормативным актом образовательного учреждения, утверждающим Положение об оплате труда работников образовательного учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру образовательного учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

2) выплаты за качество выполняемых работ;

3) выплаты за выслугу лет;

4) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

5) премиальные выплаты по итогам работы.

70. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы заместителям руководителя, главному бухгалтеру образовательного учреждения устанавливается с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом образовательного учреждения, трудовым договором.

Рекомендуемый размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы заместителям руководителя образовательного учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются до 300% от оклада (должностного оклада).

71. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается руководителю образовательного учреждения и его заместителям, имеющим ученую степень или почетные звания.

Размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается к окладам (должностным окладам) в следующих размерах:

1) за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которого начинается со слова "Заслуженный", - в размере 0,20;

2) за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которого начинается со слова "Народный", - в размере 0,50.

72. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру образовательного учреждения выплаты за выслугу лет устанавливаются в соответствии с [пунктом](#P165) 33 настоящего Примерного положения.

73. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру образовательного учреждения персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается в соответствии с [пунктом 45](#P275) настоящего Примерного положения.

74. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и порядок ее установления определяются руководителем образовательного учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств, предоставленных в форме субсидии на финансовое обеспечение выполнения образовательным учреждением муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, и закрепляются в коллективном договоре или другом локальном акте образовательного учреждения.

75. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру образовательного учреждения выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы, предусмотренные [главой 9](#P467) настоящего Примерного положения.

Глава 8. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ

КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

76. Работникам образовательного учреждения 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).

77. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу). 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 образовательного учреждения устанавливаются пропорционально отработанному времени.

78. Работникам образовательного учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со [статьей 147](consultantplus://offline/ref=D0C9FDF8A37BFF4568736390AE85D451EDDAA3D652D1F38D847FF5EA2BAF1862A4E63429D156CFDABA40119760EA05E2EE2E17E5DDC9CD18XDoFJ) Трудового кодекса Российской Федерации.

79. За работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам образовательного учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный [Постановлением](consultantplus://offline/ref=D0C9FDF8A37BFF4568736390AE85D451E7D2A3D650DFAE878C26F9E82CA04767A3F73428D74ACBD9A34945C7X2oCJ) Правительства Советов Министров СССР от 21.05.1987 N 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".

80. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей) и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), относятся:

1) выплата за совмещение профессий (должностей).

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

2) выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику образовательного учреждения при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер выплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

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

Выплаты за увеличение объема работ устанавливаются за классное руководство, проверку письменных работ, заведование: отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, 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, подготовку и проведение итоговой аттестации, итоговых экзаменов.

Размеры выплат и порядок их установления определяются образовательным учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте образовательного учреждения, утвержденном руководителем образовательного учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников;

Размер выплаты работнику образовательного учреждения и срок выплаты устанавливаются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения;

81. Выплаты компенсационного характера не образуют новые оклады и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу).

Глава 9. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ

ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

82. В целях поощрения работников образовательного учреждения за выполненную работу в образовательном учреждении могут быть установлены премиальные выплаты по итогам работы (далее - премии):

1) за месяц, квартал, полугодие, год;

2) за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности;

3) за выполнение особо важных и срочных работ;

4) за активное участие в общественной жизни городского округа;

5) в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами.

Премирование работников образовательного учреждения осуществляется на основе Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом образовательного учреждения.

Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель образовательного учреждения. При этом наименование премии и условия ее осуществления включаются в Положение об оплате труда работников соответствующего образовательного учреждения.

По решению руководителя образовательного учреждения осуществляется премирование:

1) заместителей руководителя, главного бухгалтера и иных работников образовательного учреждения, подчиненных руководителю образовательного учреждения непосредственно;

2) руководителей структурных подразделений образовательного учреждения и иных работников, подчиненных заместителю руководителя образовательного учреждения, по представлениям заместителя руководителя образовательного учреждения;

3) остальных работников, занятых в структурных подразделениях образовательного учреждения, - на основании представлений руководителей соответствующих структурных подразделений образовательного учреждения.

83. Премия за месяц, квартал, полугодие, год выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы в пределах средств, установленных [пунктом](#P508) 87 настоящего Примерного положения.

Период, за который выплачивается премия, определяется Положением об оплате труда работников соответствующего образовательного учреждения. В образовательном учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премия за квартал и премия за год.

При премировании учитываются:

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

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

3) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения;

4) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью образовательного учреждения;

5) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

6) участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

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

84. По решению руководителя образовательного учреждения на срок от 1 года работникам, осуществляющим педагогическую деятельность, имеющим большой опыт педагогической и научной работы, может быть установлена ежемесячная премия за высокое профессиональное мастерство, авторитет и признание в образовательной и культурной сферах деятельности.

Премия работникам, осуществляющим педагогическую деятельность, выплачивается в пределах средств, установленных [пунктом](#P508) 87 настоящего Примерного положения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

85. Единовременно могут выплачиваться премии:

1) за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности в размере до 5 окладов (должностных окладов) при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

награждении почетной грамотой, знаками и другими ведомственными наградами Министерства культуры Российской Федерации;

2) за выполнение особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда;

3) за активное участие в общественной жизни городского округа - за участие работников в массовых мероприятиях, проводимых на территории городского округа;

4) в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами - при их наступлении.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Премии выплачиваются в пределах средств, установленных [пунктом](#P508) 87 настоящего Примерного положения.

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

1) при награждении наградами Свердловской области;

2) в связи с празднованием Дня учителя;

3) в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);

4) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;

5) 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 локальным актом образовательного учреждения, принятым руководителем образовательного учреждения в пределах финансовых средств на оплату труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников образовательного учреждения.

87. Премирование работников образовательного учреждения осуществляется за счет следующих источников финансирования:

1) в пределах лимитов бюджетных обязательств, предоставленных в форме субсидии на финансовое обеспечение выполнения образовательным учреждением муниципального задания;

2) средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников.

88. Руководитель образовательного учреждения при наличии экономии финансовых средств на оплату труда могут оказывать работникам материальную помощь.

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

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

Приложение

к Примерному положению

об оплате труда работников

муниципального учреждения

дополнительного образования

в сфере культуры

городского округа Верхотурский

ПОРЯДОК

ИСЧИСЛЕНИЯ РАЗМЕРА СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ВЕРХОТУРСКИЙ, ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ ЭТОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Настоящий Порядок устанавливает правила исчисления размера среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения дополнительного образования в сфере культуры городского округа Верхотурский (далее – образовательное учреждение), для определения размера должностного оклада руководителя образовательного учреждения.

2. При расчете среднемесячной заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего и компенсационного характера работников образовательного учреждения на одно физическое лицо за счет всех источников финансирования.

Расчет среднемесячной заработной платы работников образовательного учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя образовательного учреждения.

3. Среднемесячная заработная плата работников образовательного учреждения определяется путем деления суммы начисленной заработной платы за отработанное время в расчетном периоде на сумму среднемесячной численности работников образовательного учреждения за все месяцы расчетного периода, предшествующего периоду установления должностного оклада руководителя образовательного учреждения.

4. При определении среднемесячной численности работников образовательного учреждения учитывается среднемесячная численность работников образовательного учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников образовательного учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников образовательного учреждения, являющихся внешними совместителями.

5. Среднемесячная численность работников образовательного учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников образовательного учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 01 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников образовательного учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников образовательного учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников образовательного учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники образовательного учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в образовательном учреждении на одной ставке, более одной ставки (оформленный в образовательном учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников учреждения как один человек (целая единица).

6. Работники образовательного учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников образовательного учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

38,5 часа - на 7,7 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,42 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

25 часов - на 5 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 4,17 часа (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

18 часов - на 3,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 3 часа (при шестидневной рабочей неделе);

2) определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

7. Среднемесячная численность работников образовательного учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с [пунктом 6](#P550) настоящего Порядка.