

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ
АДМИНИСТРАЦИИ ГЕОРГИЕВСКОГО
ГОРОДСКОГО ОКРУГА
СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ**

28 декабря 2019 г.

г. Георгиевск

№ 4246

О системах оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений всех типов, подведомственных управлению образования и молодёжной политики администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края от 28 ноября 2017 г. № 2243 «О системах оплаты труда работников муниципальных, автономных и казённых учреждений Георгиевского городского округа Ставропольского края», на основании статей 57, 61 Устава Георгиевского городского округа Ставропольского края, администрация Георгиевского городского округа Ставропольского края

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемые:

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных управлению образования и молодёжной политики администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края, по виду экономической деятельности «Образование дополнительное детей и взрослых».

1.2. Положение об оплате труда работников муниципальных казённых учреждений, подведомственных управлению образования и молодёжной политики администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края, по видам экономической деятельности «Образование дошкольное», «Предоставление услуг по дневному уходу за детьми».

1.3. Положение об оплате труда работников муниципальных казённых учреждений, подведомственных управлению образования и молодёжной политики администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края, по видам экономической деятельности «Образование начальное общее», «Образование основное общее», «Образование среднее общее», «Образование дополнительное детей и взрослых».

1.4. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных управлению образования и молодёжной политики администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края, по видам экономической деятельности «Образование дошкольное», «Предоставление услуг по дневному уходу за детьми».

1.5. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных управлению образования и молодёжной политики администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края, по видам экономической деятельности «Образование начальное общее», «Образование основное общее», «Образование среднее общее», «Образование дополнительное детей и взрослых».

1.6. Положение об оплате труда работников муниципальных казённых учреждений, подведомственных управлению образования и молодёжной политики администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края, по виду экономической деятельности «Деятельность многоцелевых центров и подобных заведений с преобладанием культурного обслуживания».

1.7. Положение об оплате труда работников муниципального казённого учреждения, подведомственного управлению образования и молодёжной политики администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края, по виду экономической деятельности «Деятельность органов местного самоуправления по управлению вопросами общего характера».

1.8. [Порядок](#) оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях.

1.9. [Порядок](#) установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования и молодёжной политики администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края.

1.10. [Порядок](#) исчисления заработной платы педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования и молодёжной политики администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края.

1.11. [Порядок](#) оплаты труда педагогических работников муниципальных учреждений дополнительного образования спортивной направленности, подведомственных управлению образования и молодёжной политики администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края.

1.12. Форму штатного расписания муниципального учреждения, подведомственного управлению образования и молодёжной политики администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края.

2. Признать утратившими силу постановления администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края:

от 27 октября 2017 г. № 1908 «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений»;

от 04 октября 2019 г. № 3205 «О внесении изменений в постановление администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края от 27 октября 2017 г. № 1908 «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений».

3. Контроль за выполнением настоящего постановления оставляю за собой.

4. Настоящее постановление вступает в силу с 01 января 2020 года.

Исполняющая полномочия Главы
Георгиевского городского округа
Ставропольского края

Ж.А.Донец

Проект вносит исполняющий обязанности управляющего делами администрации
А.Н.Савченко

Проект визируют:

заместитель главы администрации –
начальник финансового управления
администрации

И.И.Дубовикова

начальник правового управления
администрации

И.В.Кельм

начальник отдела общего делопроизводства
и протокола администрации

С.А.Воробьев

Проект подготовлен начальником управления образования и молодёжной
политики администрации
Е.А.Тумоян

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации
Георгиевского городского
округа Ставропольского края
от 28 декабря 2019 г. № 4246

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений,
подведомственных управлению образования и молодёжной политики
администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края,
по виду экономической деятельности «Образование дополнительное детей
и взрослых»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных управлению образования и молодёжной политики администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края, по виду экономической деятельности «Образование дополнительное детей и взрослых» (далее – Положение, муниципальное учреждение) разработано в соответствии с постановлением администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края от 28 ноября 2017 г. № 2243 «О системах оплаты труда работников муниципальных, автономных и казённых учреждений Георгиевского городского округа Ставропольского края».

1.2. Система оплаты труда работников муниципальных учреждений, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), доплат и надбавок стимулирующего характера и систему премирования, устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные акты муниципального учреждения разрабатываются применительно только к работникам конкретного муниципального учреждения, предусматривают по всем имеющимся в штате муниципального учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным

группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников муниципального учреждения, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.3. Размеры должностных окладов и ставок заработной платы работников муниципальных учреждений устанавливаются согласно настоящему Положению на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

1.4. Штатное расписание муниципального учреждения визируется начальником управления образования и молодежной политики администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края, подлежит согласованию с первым заместителем главы администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края, утверждается руководителем муниципального учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

1.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам муниципальных учреждений согласно Положению.

1.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам муниципальных учреждений согласно Положению.

1.7. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

1.8. Расчет планового фонда оплаты труда осуществляется на финансовый год, исходя из штатного расписания, необходимого для выполнения муниципального задания. Плановая величина фонда оплаты труда (далее - ФОТ) исчисляется методом прямого счета.

1.9. Плановый фонд оплаты труда включает в себя средства на оплату труда должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера:

$ФОТ_{\text{уч}} = ФОТ_{\text{окл}} + ФОТ_{\text{комп}} + ФОТ_{\text{стим}}$, где:

ФОТ_{уч} – годовой фонд оплаты труда учреждения;

ФОТ_{окл} – фонд оплаты труда по должностным окладам;

ФОТ_{комп} – фонд выплат компенсационного характера;

ФОТ_{стим} – фонд выплат стимулирующего характера.

1.10. Расчет фонда оплаты по должностным окладам осуществляется по формуле: $ФОТ_{\text{окл}} = ФОТ_{\text{осн}} + ФОТ_{\text{учб-всп}} + ФОТ_{\text{адм}} + ФОТ_{\text{пр}} \cdot 12$, где:

ФОТ_{осн} – фонда оплаты по должностным окладам основного персонала включает в себя фонд заработной платы педагогических работников, рассчитанного как норматив расходов на 1 ставку педагогического работника образовательной организации;

ФОТучб-всп – фонд оплаты по должностным окладам учебно-вспомогательного персонала включает в себя фонд заработной платы, рассчитанного по стандарту к общему контингенту обучающихся;

ФОТадм – фонд оплаты по должностным окладам административно-управленческого персонала включает в себя заработную плату руководителей;

ФОТпр. – фонд оплаты по должностным окладам персонала отнесенного к профессионально квалификационной группе «общеотраслевые профессии рабочих первого и второго уровней».

1.11. Фонд оплаты по должностным окладам рассчитывается, исходя из должностных окладов, установленных Положением по оплате труда. Доля фонда оплаты по должностным окладам в структуре фонда оплаты труда составляет 26 процентов.

1.12. Расчет фонда оплаты по выплатам компенсационного характера включает в себя: - выплаты за работу в ночное время; - выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; - выплаты за сверхурочную работу; - выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; - выплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ, освобождения от работы, определенной трудовым договором. Доля фонда оплаты по выплатам компенсационного характера в структуре фонда оплаты труда составляет 35 процентов.

1.13. Расчет фонда оплаты по выплатам стимулирующего характера включает в себя: - выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; - выплаты за качество выполняемых работ; - выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет; - премиальные выплаты. Доля фонда оплаты по выплатам стимулирующего характера в структуре фонда оплаты труда составляет 39 процентов.

1.14. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда муниципальным учреждением может быть оказана материальная помощь работникам.

2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципальных учреждений

2.1. Минимальные должностные оклады работников муниципальных учреждений по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1.1. Минимальные должностные оклады заместителей руководителя муниципальных учреждений:

№ п/п	Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей)
		Группа по оплате труда

		руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника)	16940	15867	14887	14003
2.	Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника) по АХР	16836	15763	14782	13899

2.1.2. Заместителям руководителей устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения (без учета заработной платы руководителя муниципального учреждения, его заместителей) (далее - предельная кратность) в следующем размере:

№ п/п	Среднегодовое количество обучающихся (человек) образовательной организации	Предельная кратность
1.	До 250 включительно	до 2,5
2.	От 250 до 500 включительно	до 3,0
3.	От 500 до 1000	до 3,5
4.	От 1000 до 2000	до 4,0

Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

Соотношение среднемесячной заработной платы для заместителей руководителей и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений (без учета заработной платы руководителя муниципального учреждения, его заместителей), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за предыдущий календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы заместителей руководителя соответствующего муниципального учреждения на среднемесячную заработную плату

работников этого муниципального учреждения (без учета заработной платы руководителя муниципального учреждения, его заместителей). Определение размера среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с [постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При определении предельной кратности к величине средней заработной платы работников муниципального учреждения учитываются выплаты по основной должности заместителей руководителя, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве учителя, преподавателя, а также выплаты, связанные с совмещением должностей. Заработная плата за работу по совместительству с занятием штатной должности в расчете предельной кратности не учитывается.

В случае превышения предельной кратности средней заработной платы заместителей руководителей сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

2.1.3. Минимальные должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	6836
2.	2 квалификационный уровень	концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер преподаватель	7172
3.	3 квалификационный уровень	методист; педагог-психолог; старший тренер-преподаватель	7876
4.	4 квалификационный уровень	старший методист; учитель-дефектолог;	8718

		учитель-логопед	
--	--	-----------------	--

2.1.4. Минимальные должностные оклады, ставки заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности служащих:

Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должностные квалификационные группы и квалификационные уровни		
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производственное должностное наименование «старший»	3797
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	секретарь руководителя, художник, техник всех специальностей, инспектор по кадрам, звукорежиссер	5212
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	5316
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	без категории: специалист по кадрам, специалист по охране труда, специалист	5931

2.2. Минимальные должностные оклады рабочих муниципальных учреждений устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-	3722
---	------

квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3838
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4013
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5060
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5118
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5350

2.2.1. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

2.2.2. В положениях об оплате труда работников муниципальных учреждений под каждым разрядом выполняемых работ должны быть указаны наименования рабочих, включенных в штатное расписание муниципального учреждения.

2.2.3. Расчет стоимости 1 часа работы при суммированном учете рабочего времени производится исходя из среднемесячного числа рабочих часов за год.

Расчет заработной платы работника, отработавшего не полный месяц, при суммированном учете рабочего времени производится пропорционально отработанному времени исходя из графика работы работника в месяце начисления заработной платы.

2.2.4. Доплата до минимального размера оплаты труда производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени в соответствии с утвержденным графиком и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), в

случае если начисленная за данный месяц заработная плата ниже установленного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ).

Доплата до МРОТ устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

Для сторожей и операторов котельной в учреждении применяется суммированный учет рабочего времени. Учетный период – 1 (один) год.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными правовыми актами Ставропольского края, муниципальными правовыми актами Георгиевского городского округа Ставропольского края.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами муниципального учреждения с учетом настоящего Примерного положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Работникам муниципальных учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, имеющие класс вредности, устанавливается доплата в размере:

подкласс 3.1 – 4%;

подкласс 3.2 – 5%;

подкласс 3.3 – 6%.

3.5. Размеры компенсационных выплат 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)

3.5.1. Доплата работникам за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки (должностного оклада),

рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.5.2. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.5.3. Оплата за сверхурочную работу

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.5.4. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ

Работникам муниципальных учреждений, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Доплата устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

При выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Заработная плата по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах муниципального учреждения.

Компенсационная выплата педагогическим и другим работникам за обслуживание вычислительной техники устанавливается в случае, если выполнение указанных действий не входит в должностные обязанности

работника.

3.5.5. Выплаты за выполнение особенности и специфику работы устанавливаются в следующих размерах.

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке зарботной платы)
1	2	3
1.	Заместителям руководителя и педагогическим работникам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности	25

Компенсационные выплаты за работу в муниципальном учреждении, расположенном в сельской местности, осуществляются пропорционально педагогической нагрузке, установленной на очередной учебный год.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам работников в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями, а также в связи с юбилейными датами и государственными праздниками.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются муниципальными учреждениями в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с представительным органом работников и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников муниципальных учреждений.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей муниципальных учреждений устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям муниципальных учреждений.

В составе МРОТ не учитываются выплаты социального характера, материальная помощь, единовременные премии. Размер доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

4.2. В муниципальных учреждениях устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

Муниципальные учреждения могут устанавливать иные выплаты стимулирующего характера.

4.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов, 50 процентов от должностного оклада. К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу на педагогические должности в муниципальные учреждения в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования. Правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем;

работникам, осуществляющим полномочия по охране труда, контрактного управляющего, по безопасности (электробезопасности, дорожного движения, ГО и ЧС и т.д.), по ведению сайта муниципального учреждения и т.д., 50 процентов от должностного оклада с конкретизацией наименования доплаты и ее размера в Положении об оплате труда муниципального учреждения;

педагогическим работникам за руководство кружковой работой 25 процентов от должностного оклада;

за организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования (физкультуры, культуры, молодежной политики и пр.) краевого, окружного и федерального значения 35 процентов от должностного оклада;

педагогическим работникам муниципальных учреждений за участие в работе краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий 20 процентов от должностного оклада;

работникам муниципальных учреждений за личный вклад в общие результаты деятельности муниципального учреждения, участие в подготовке

и организации социально значимых мероприятий 25 процентов от должностного оклада;

в муниципальных учреждениях спортивного профиля за объем учебно-преподавательской работы не менее 30 тренерских ставок;

тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам, работающим в муниципальных учреждениях спортивного профиля, за специализацию - до 15%;

тренерам-преподавателям в муниципальных учреждениях спортивного профиля (отделениях по неолимпийским видам спорта), но при этом имеющим в числе учащихся-спортсменов, выполнивших (подтвердивших) разряд КМС (кандидат в мастера спорта) на этапе спортивного совершенствования и имеющих звание «Мастер спорта России» на этапе высшего спортивного мастерства, за специализацию - до 15%.

4.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого муниципальным учреждением.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании муниципального учреждения в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в муниципальном учреждении создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждаются приказом руководителя муниципального учреждения.

Вновь принятым работникам устанавливается выплата за качество выполняемых работ в размере 50 процентов максимально возможной выплаты по соответствующей должности на период до наступления срока принятия решения вышеуказанной комиссией об оценке эффективности работы.

Стоимость одного балла за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам муниципальных учреждений утверждается приказом руководителя.

За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 30 процентов

установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим почетное звание «народный» - в размере 30 процентов, «заслуженный» - 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

за наличие аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности - 13% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие I квалификационной категории - 18% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие высшей квалификационной категории - 23% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

4.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы могут устанавливаться в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

при стаже работы от 1 до 3 лет - 5%;

при стаже работы от 3 до 5 лет - 10%;

при стаже работы свыше 5 лет - 15%.

В стаж непрерывной работы включается:

время работы в образовательных учреждениях;

время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением учреждением для подготовки и дополнительного профессионального образования;

периоды временной нетрудоспособности;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с муниципальным учреждением;

время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение.

Периоды, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавок за непрерывный стаж работы, и их конкретные размеры определяются муниципальным учреждением самостоятельно.

4.2.4. Премииальные выплаты

Работникам муниципального учреждения могут устанавливаться следующие виды премиальных выплат:

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;
по итогам работы за календарный год.

4.2.4.1. Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями может выплачиваться работникам муниципальных учреждений в следующих случаях:

а) при объявлении благодарности или награждении:
награждении ведомственными наградами;
награждении наградами Ставропольского края;
награждении Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края;

б) в связи с государственными, краевыми, местными или профессиональными праздниками;

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

г) к юбилейным датам муниципального учреждения при достижении позитивных результатов работы этого учреждения (50, 100 лет и каждые последующие 50 лет).

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда муниципальных учреждений на основании приказа руководителя.

4.2.4.2. Премииальные выплаты по итогам работы за календарный год устанавливаются по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности муниципальных учреждений, личного вклада работников в осуществление основных задач и функций, определенных Уставом муниципального учреждения.

Оценку эффективности работы работников муниципального учреждения на основе выполнения утвержденных целевых показателей деятельности организаций осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат. Состав комиссии утверждается руководителем муниципального учреждения по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем с учетом мнения представительного органа работников. В положении о комиссии предусматривается возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

Для премирования работников муниципальных учреждений могут устанавливаться следующие целевые показатели эффективности деятельности:

достижение педагогическими работниками и обучающимися муниципального учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5

места), краевых (не ниже 3 места), муниципальных (не ниже 1 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д.;

проведение на базе муниципального учреждения или участие муниципального учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях.

Размер премии по итогам работы определяется с учетом выполнения следующих целевых показателей в следующих размерах от должностного оклада:

достижение педагогическими работниками и обучающимися муниципального учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д. – до 100%;

проведение на базе муниципального учреждения или участие муниципального учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях – до 100%.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам в следующих размерах от должностного оклада:

при объявлении благодарности или награждении государственными наградами, ведомственными наградами, наградами Ставропольского края, Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края – до 100%;

в связи с государственными, краевыми, местными или профессиональными праздниками до 100%;

в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет) – до 100%;

к юбилейным датам муниципального учреждения при достижении позитивных результатов работы этого учреждения (50, 100 лет и каждые последующие 50 лет) – до 100%.

Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда за счет средств муниципального учреждения.

4.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемой работы производятся ежемесячно по решению руководителя муниципального учреждения с учетом решения комиссии по распределению стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Исполняющий обязанности
управляющего делами администрации
Георгиевского городского округа
Ставропольского края

А.Н.Савченко

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации
Георгиевского городского
округа Ставропольского края
от 28 декабря 2019 г. № 4246

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных казённых учреждений,
подведомственных управлению образования и молодёжной политики
администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края,
по видам экономической деятельности «Образование дошкольное»,
«Предоставление услуг по дневному уходу за детьми»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных казённых учреждений, подведомственных управлению образования и молодёжной политики администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края, по видам экономической деятельности «Образование дошкольное», «Предоставление услуг по дневному уходу за детьми» (далее – Положение, казенное учреждение) разработано в соответствии с постановлением администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края от 28 ноября 2017 г. № 2243 «О системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Георгиевского городского округа Ставропольского края».

1.2. Система оплаты труда работников казенных учреждений, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), доплат и надбавок стимулирующего характера и систему премирования, устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами казенного учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

Локальные акты разрабатываются казенным учреждением применительно только к работникам данного казенного учреждения, предусматривают по всем имеющимся в штате казенного учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в

неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

Локальные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников казенного учреждения, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.3. Размеры должностных окладов и ставок заработной платы работников казенных учреждений устанавливаются согласно требованиям настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

1.4. Штатное расписание казённого учреждения визируется начальником управления образования и молодёжной политики администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края, подлежит согласованию с первым заместителем главы администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края, утверждается руководителем казённого учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

1.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам муниципальных учреждений согласно Положению.

1.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам муниципальных учреждений согласно Положению.

1.7. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

1.8. Расчет планового фонда оплаты труда осуществляется на финансовый год, исходя из штатного расписания, необходимого для выполнения муниципального задания. Плановая величина фонда оплаты труда (далее - ФОТ) исчисляется методом прямого счета.

1.9. Плановый фонд оплаты труда включает в себя средства на оплату труда должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера:

$\text{ФОТ}_{\text{уч}} = \text{ФОТ}_{\text{окл}} + \text{ФОТ}_{\text{комп}} + \text{ФОТ}_{\text{стим}}$, где:

$\text{ФОТ}_{\text{уч}}$ – годовой фонд оплаты труда учреждения;

$\text{ФОТ}_{\text{окл}}$ – фонд оплаты труда по должностным окладам;

$\text{ФОТ}_{\text{комп}}$ – фонд выплат компенсационного характера;

$\text{ФОТ}_{\text{стим}}$ – фонд выплат стимулирующего характера.

1.10. Расчет фонда оплаты по должностным окладам осуществляется по формуле: $\text{ФОТ}_{\text{окл}} = \text{ФОТ}_{\text{осн}} + \text{ФОТ}_{\text{учб-всп}} + \text{ФОТ}_{\text{адм}} + \text{ФОТ}_{\text{пр}} \cdot 12$, где:

$\text{ФОТ}_{\text{осн}}$ – фонда оплаты по должностным окладам основного персонала включает в себя фонд заработной платы педагогических

работников, рассчитанного как норматив расходов на 1 ставку педагогического работника образовательной организации;

ФОТучб-всп – фонд оплаты по должностным окладам учебно-вспомогательного персонала включает в себя фонд заработной платы, рассчитанного по стандарту к общему контингенту обучающихся;

ФОТадм – фонд оплаты по должностным окладам административно-управленческого персонала включает в себя заработную плату руководителей;

ФОТпр. – фонд оплаты по должностным окладам персонала отнесенного к профессионально квалификационной группе «общеотраслевые профессии рабочих первого и второго уровней».

1.11. Фонд оплаты по должностным окладам рассчитывается, исходя из должностных окладов, установленных Положением по оплате труда. Доля фонда оплаты по должностным окладам в структуре фонда оплаты труда составляет 26 процентов.

1.12. Расчет фонда оплаты по выплатам компенсационного характера включает в себя: - выплаты за работу в ночное время; - выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; - выплаты за сверхурочную работу; - выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; - выплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ, освобождения от работы, определенной трудовым договором. Доля фонда оплаты по выплатам компенсационного характера в структуре фонда оплаты труда составляет 35 процентов.

1.13. Расчет фонда оплаты по выплатам стимулирующего характера включает в себя: - выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; - выплаты за качество выполняемых работ; - выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет; - премиальные выплаты. Доля фонда оплаты по выплатам стимулирующего характера в структуре фонда оплаты труда составляет 39 процентов.

1.14. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда муниципальным учреждением может быть оказана материальная помощь работникам.

2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников казенных учреждений

2.1. Должностные оклады работников казенных учреждений по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1.1. Размеры должностных окладов заместителей руководителя казенных учреждений:

№	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
---	------------------------	----------------------------

п/п		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Заместитель заведующего	16940	15867	14887	14003
2.	Заместитель заведующего по АХР	16836	15763	14782	13899

При отсутствии в штатном расписании казенного учреждения III и IV групп по оплате труда должности заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе или заведующего хозяйством административно-хозяйственные функции могут быть возложены на одного из штатных работников с доплатой в размере 10 процентов к должностному окладу по их основной должности.

2.1.2. Заместителям руководителей устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников казенного учреждения (без учета заработной платы руководителя казенного учреждения, его заместителей) (далее - предельная кратность) в кратности 3,5.

Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

Соотношение среднемесячной заработной платы для заместителей руководителей и среднемесячной заработной платы работников этих организаций (без учета заработной платы руководителя казенного учреждения, его заместителей), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за предыдущий календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и среднемесячной заработной платы работников казенного учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы заместителей руководителя соответствующего казенного учреждения на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя казенного учреждения, его заместителей). Определение размера среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с [постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При определении предельной кратности к величине средней заработной платы работников казенного учреждения учитываются выплаты по основной должности заместителей руководителя выплаты компенсационного и стимулирующего характера, выплаты, связанные с

дополнительной педагогической деятельностью, а также выплаты, связанные с совмещением должностей. Заработная плата за работу по совместительству с занятием штатной должности в расчете предельной кратности не учитывается.

В случае превышения предельной кратности средней заработной платы заместителей руководителей сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения до окончания текущего календарного года.

2.1.3. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1.	1 квалификационный уровень	помощник воспитателя	3885

2.1.4. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	6836
2.	2 квалификационный уровень	социальный педагог	7172
3.	3	воспитатель; методист;	7876

	квалификационный уровень	педагог-психолог;	
4.	4 квалификационный уровень	старший воспитатель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	8718

2.2. Размеры должностных окладов работников по должностям профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные должности служащих»:

Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель, секретарь	3722
1 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производственное должностное наименование «старший»	3797
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	заведующие: складом, хозяйством	5316
3 квалификационный уровень	шеф-повар	5312

2.3. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

2.3.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы рабочих казенных учреждений, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3722
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3838
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4013
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5060
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5118
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5350

2.3.2. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

2.3.3. В положениях об оплате труда работников казенных учреждений под каждым разрядом выполняемых работ должны быть указаны наименования профессий рабочих, включенных в штатное расписание казенного учреждения.

2.3.4. Расчет стоимости 1 часа работы при суммированном учете рабочего времени производится исходя из среднемесячного числа рабочих часов за год.

Расчет заработной платы работника, отработавшего не полный месяц, при суммированном учете рабочего времени производится пропорционально отработанному времени исходя из графика работы работника в месяце начисления заработной платы.

2.3.5. Доплата до минимального размера оплаты труда производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской

Федерации месячную норму рабочего времени в соответствии с утвержденным графиком и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), в случае если начисленная за данный месяц заработная плата ниже установленного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ).

Доплата до МРОТ устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

Для сторожей и операторов котельной в учреждении применяется суммированный учет рабочего времени. Учетный период — 1 (один) год.

Для учреждений, расположенных в сельской местности, при расчете оплаты труда работников, не относящихся к категории педагогических работников, учитывается норма времени в месяц для мужчин – 40 часов, для женщин – 36 часов (с учетом требований ст. 263.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными правовыми актами Ставропольского края, постановлениями администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами казенных учреждений с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Работникам казенных учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, имеющие класс вредности, устанавливается доплата в размере:

подкласс 3.1 – 4%;

подкласс 3.2 – 5%;

подкласс 3.3 – 6%.

3.5. Размеры компенсационных выплат 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)

3.5.1. Доплата работникам за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.5.2. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.5.3. Оплата за сверхурочную работу

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.5.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

3.5.4.1. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ

Работникам казенных учреждений, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Доплата устанавливается в процентном отношении к должностному окладу по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

При выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Заработная плата по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы. При установлении размера доплаты за совмещение не включаются компенсационные выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, если данная выплата уже установлена по основной

должности.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах образовательного учреждения.

3.5.4.2. Работникам казенных учреждений за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности, устанавливаются следующие доплаты:

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке зарботной платы)
1	2	3
1.	Педагогическим работникам казенных учреждений за руководство психолого-медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями, работникам за работу в аттестационных комиссиях	15
2.	Помощникам воспитателей казенных учреждений за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду	30
3.	Учителям, преподавателям и другим работникам казенных учреждений, где отсутствует должность секретаря или делопроизводителя, за ведение делопроизводства	20
4.	Работникам казенных учреждений за обслуживание вычислительной техники (при отсутствии в штатном расписании должности техника по обслуживанию вычислительной техники)	50
5.	Работникам казенных учреждений за выполнение административно-хозяйственных функций при	20

	отсутствии в штатном расписании казенного учреждения должности заместителя руководителя по административно-хозяйственной части или заведующего хозяйством	
--	---	--

Компенсационная выплата педагогическим и другим работникам за обслуживание вычислительной техники устанавливается в случае, если выполнение указанных действий не входит в должностные обязанности работника.

3.5.4.3. Выплаты за особенности и специфику работы устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке зарботной платы)
1	2	3
1.	За работу в казенных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах)	20
2.	За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и другим педагогическим работникам	20
3.	Заместителям руководителя и педагогическим работникам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности	25
4.	Специалистам логопедических пунктов	20

Компенсационные выплаты за работу в казённых учреждениях, расположенных в сельской местности, осуществляются с учетом педагогической нагрузки, установленной на очередной учебный год.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами казенного учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями, а также в связи с юбилейными датами и государственными праздниками.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются казенными учреждениями в пределах имеющихся средств по согласованию с представительным органом работников и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников казенных учреждений.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям казенных учреждений.

В составе МРОТ не учитываются также выплаты социального характера, материальная помощь, единовременные премии. Размер доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

4.2. В казенном учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

Казенные учреждения не могут устанавливать иные выплаты стимулирующего характера.

4.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов 50 процентов от должностного оклада. К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу на педагогические должности в казенные учреждения в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования. Правами молодого специалиста наделяются работники,

приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем;

денежные выплаты педагогическим работникам казенных учреждений, реализующим образовательную программу дошкольного образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в размере 2000 рублей;

работникам, осуществляющим полномочия по охране труда, контрактного управляющего, по безопасности (электробезопасности, дорожного движения, ГО и ЧС и т.д.), по ведению сайта казенного учреждения и т.д., до 50 процентов от должностного оклада с конкретизацией наименования доплаты и ее размера в Положении об оплате труда казенного учреждения;

работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании казенного учреждения 35 процентов от должностного оклада;

работникам казенных учреждений за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий 25 процентов от должностного оклада.

4.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого казенным учреждением.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и образовательного учреждения в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в казенном учреждении создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждаются локальными нормативными актами казенного учреждения.

Вновь принятым работникам устанавливается выплата за качество выполняемых работ в размере 50 процентов от МРОТ на период до наступления срока принятия решения вышеуказанной комиссией об оценке эффективности работы.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам казенных учреждений планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется

отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников и утверждается приказом руководителя.

За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 30 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим почетное звание «народный» - в размере 30 процентов, «заслуженный» - 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

за наличие аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности - 13% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие I квалификационной категории - 18% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие высшей квалификационной категории - 23% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

4.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

при стаже работы от 1 до 3 лет - 5%;

при стаже работы от 3 до 5 лет - 10%;

при стаже работы свыше 5 лет - 15%.

В стаж непрерывной работы включается:

время работы в образовательных учреждениях;

время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением учреждением для подготовки и дополнительного

профессионального образования;

периоды временной нетрудоспособности;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;

время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение.

Периоды, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавок за непрерывный стаж работы, и их конкретные размеры определяются учреждением самостоятельно.

4.2.4. Премияльные выплаты

Работникам казенных учреждений устанавливаются следующие виды премиальных выплат:

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;

по итогам работы за календарный год.

4.2.4.1. Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам в следующих случаях:

а) при объявлении благодарности или награждении:

награждении ведомственными наградами;

награждении наградами Ставропольского края;

награждении Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края;

б) в связи с государственными, краевыми, местными или профессиональными праздниками;

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

г) к юбилейным датам муниципального учреждения при достижении позитивных результатов работы этого учреждения (50, 100 лет и каждые последующие 50 лет).

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда муниципальных учреждений на основании приказа руководителя.

4.2.4.2. Премияльные выплаты по итогам работы за календарный год устанавливаются по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности казенных учреждений, личного вклада работников в осуществление основных задач и функций, определенных уставом казенного учреждения.

Оценку эффективности работы работников казенного учреждения на основе выполнения утвержденных целевых показателей деятельности организаций осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат.

Состав комиссии утверждается руководителем казенного учреждения по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о

комиссии, утверждаемым руководителем с учетом мнения представительного органа работников. В положении о комиссии предусматривается возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

Для премирования работников казенных учреждений устанавливаются следующие целевые показатели эффективности деятельности:

достижение педагогическими работниками и обучающимися казенного учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д.;

проведение на базе казенной организации или участие казенного учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях.

Размер премии по итогам работы определяется с учетом выполнения следующих целевых показателей в следующих размерах от должностного оклада:

достижение педагогическими работниками и обучающимися казенного учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д. – до 100%;

проведение на базе казенного учреждения или участие казенного учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях – до 100%.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам в следующих размерах от должностного оклада:

при объявлении благодарности или награждении государственными наградами, ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации, наградами Ставропольского края, Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края – до 100%;

в связи с государственными, краевыми, местными или профессиональными праздниками – до 100%;

в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет) – до 100%;

к юбилейным датам казенного учреждения при достижении позитивных результатов работы казенного учреждения (50, 100 лет и каждые последующие 50 лет) – до 100%.

Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда за счет средств казенного учреждения.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда казенного учреждения на основании приказа руководителя.

4.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемой работы производятся ежемесячно по решению руководителя казенного учреждения с

учетом решения комиссии по распределению стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда.

Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Исполняющий обязанности
управляющего делами администрации
Георгиевского городского округа
Ставропольского края

А.Н.Савченко

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации
Георгиевского городского
округа Ставропольского края
от 28 декабря 2019 г. № 4246

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных казённых учреждений,
подведомственных управлению образования и молодёжной политики
администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края,
по видам экономической деятельности «Образование начальное общее»,
«Образование основное общее», «Образование среднее общее»,
«Образование дополнительное детей и взрослых»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных казённых учреждений, подведомственных управлению образования и молодёжной политики администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края, по видам экономической деятельности «Образование начальное общее», «Образование основное общее», «Образование среднее общее», «Образование дополнительное детей и взрослых» (далее – Положение, казенное учреждение) разработано в соответствии с постановлением администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края от 28 ноября 2017 г. № 2243 «О системах оплаты труда работников муниципальных автономных, казенных учреждений Георгиевского городского округа Ставропольского края».

1.2. Система оплаты труда работников казенных учреждений, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), доплат и надбавок стимулирующего характера и систему премирования, устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами казенного учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные акты разрабатываются казенным учреждением применительно только к работникам данного казенного учреждения, предусматривают по всем имеющимся в штате казенного учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к

соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

Локальные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников казенного учреждения, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.3. Размеры должностных окладов и ставок заработной платы работников казенных учреждений устанавливаются согласно требованиям настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

1.4. Штатное расписание муниципального учреждения визируется начальником управления образования и молодежной политики администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края, подлежит согласованию с первым заместителем главы администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края, утверждается руководителем муниципального учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

1.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам казенных учреждений согласно Положению.

1.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам казенных учреждений согласно Положению.

1.7. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

1.8. Расчет планового фонда оплаты труда осуществляется на финансовый год, исходя из штатного расписания, необходимого для выполнения муниципального задания. Плановая величина фонда оплаты труда (далее - ФОТ) исчисляется методом прямого счета.

1.9. Плановый фонд оплаты труда включает в себя средства на оплату труда должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера:

$ФОТ_{уч} = ФОТ_{окл} + ФОТ_{комп} + ФОТ_{стим}$, где:

ФОТ_{уч} – годовой фонд оплаты труда учреждения;

ФОТ_{окл} – фонд оплаты труда по должностным окладам;

ФОТ_{комп} – фонд выплат компенсационного характера;

ФОТ_{стим} – фонд выплат стимулирующего характера.

1.10. Расчет фонда оплаты по должностным окладам осуществляется по формуле: $ФОТ_{окл} = ФОТ_{осн} + ФОТ_{учб-всп} + ФОТ_{адм} + ФОТ_{пр} \cdot 12$, где:

ФОТ_{осн} – фонда оплаты по должностным окладам основного персонала включает в себя фонд заработной платы педагогических работников, рассчитанного как норматив расходов на 1 ставку педагогического работника образовательной организации;

ФОТучб-всп – фонд оплаты по должностным окладам учебно-вспомогательного персонала включает в себя фонд заработной платы, рассчитанного по стандарту к общему контингенту обучающихся;

ФОТадм – фонд оплаты по должностным окладам административно-управленческого персонала включает в себя заработную плату руководителей;

ФОТпр. – фонд оплаты по должностным окладам персонала отнесенного к профессионально квалификационной группе «общеотраслевые профессии рабочих первого и второго уровней».

1.11. Фонд оплаты по должностным окладам рассчитывается, исходя из должностных окладов, установленных Положением по оплате труда. Доля фонда оплаты по должностным окладам в структуре фонда оплаты труда составляет 26 процентов.

1.12. Расчет фонда оплаты по выплатам компенсационного характера включает в себя: - выплаты за работу в ночное время; - выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; - выплаты за сверхурочную работу; - выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; - выплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ, освобождения от работы, определенной трудовым договором. Доля фонда оплаты по выплатам компенсационного характера в структуре фонда оплаты труда составляет 35 процентов.

1.13. Расчет фонда оплаты по выплатам стимулирующего характера включает в себя: - выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; - выплаты за качество выполняемых работ; - выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет; - премиальные выплаты. Доля фонда оплаты по выплатам стимулирующего характера в структуре фонда оплаты труда составляет 39 процентов.

1.14. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда муниципальным учреждением может быть оказана материальная помощь работникам.

2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников казенных учреждений

2.1. Должностные оклады работников казенных учреждений по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1.1. Размеры должностных окладов заместителей руководителя казенных учреждений:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
		Группа по оплате труда руководителя

		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Заместитель руководителя (директора, начальника)	16940	15867	14887	14003
2.	Заместитель директора по АХР	16836	15763	14782	13899

2.1.2. Заместителям руководителей устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников казенного учреждения (без учета заработной платы руководителя казенного учреждения, его заместителей) (далее - предельная кратность) в следующем размере:

№ п/п	Среднегодовое количество обучающихся (человек) образовательной организации	Предельная кратность
1.	До 250 включительно	до 2,5
2.	От 250 до 500 включительно	до 3,0
3.	От 500 до 1000	до 3,5
4.	От 1000 до 2000	до 4,0
5.	Свыше 2000	до 4,5

Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

Соотношение среднемесячной заработной платы для заместителей руководителей и среднемесячной заработной платы работников этих организаций (без учета заработной платы руководителя казенного учреждения, его заместителей), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за предыдущий календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и среднемесячной заработной платы работников казенного учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы заместителей руководителя соответствующего казенного учреждения на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя казенного учреждения, его заместителей). Определение размера среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с [постановлением](#) Правительства Российской

Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При определении предельной кратности к величине средней заработной платы работников казенного учреждения учитываются выплаты по основной должности заместителей руководителя выплаты компенсационного и стимулирующего характера, выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве учителя, преподавателя; а также выплаты, связанные с совмещением должностей. Заработная плата за работу по совместительству с занятием штатной должности в расчете предельной кратности не учитывается.

В случае превышения предельной кратности средней заработной платы заместителей руководителей сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения до окончания текущего календарного года.

2.1.3. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	старший вожатый	6836
2.	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; педагог-социальный педагог	7172
3.	3 квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог	7876
4.	4 квалификационный уровень	преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности; педагог-библиотекарь; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); учитель	8718

2.1.4. Должностные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно- производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	7405

2.2. Размеры должностных окладов работников по должностям профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные должности служащих»:

Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель, калькулятор	3722
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производственное должностное наименование «старший»	3797

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	секретарь руководителя, лаборант, техники всех специальностей, инспектор по кадрам, инженер-программист	5212
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством, механик-водитель	5316
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	без категории: экономист, юрисконсульт, специалист по кадрам, специалист по охране труда	5931

2.3. Размеры должностных окладов работников культуры, включенных в штатные расписания казенных учреждений:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников, занятых в библиотеках»			
1.	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	библиотекарь	6066
2.	Должности руководящего состава культуры, искусства и кинематографии	заведующий отделом (сектором) библиотеки	7132

2.4. Размеры окладов рабочих казенных учреждений устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3722
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3838
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4013
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5060
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5118
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5350

2.4.1. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

2.4.2. В положениях об оплате труда работников казенных учреждений под каждым разрядом выполняемых работ должны быть указаны наименования профессий рабочих, включенных в штатное расписание казенного учреждения.

2.4.3. Доплата до минимального размера оплаты труда производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени в соответствии с утвержденным графиком и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), в случае если начисленная за данный месяц заработная плата ниже установленного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ).

Доплата до МРОТ устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и выплачивается в сроки, установ-

ленные для выплаты основной заработной платы.

Для сторожей и операторов котельной в учреждении применяется суммированный учет рабочего времени. Учетный период - 1 (один) год.

Для учреждений, расположенных в сельской местности, при расчете оплаты труда работников, не относящихся к категории педагогических работников, учитывается норма времени в месяц для мужчин - 40 часов, для женщин - 36 часов (с учетом требований ст. 263.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.4.4. Расчет стоимости 1 часа работы при суммированном учете рабочего времени производится исходя из среднемесячного числа рабочих часов за год.

Расчет заработной платы работника, отработавшего не полный месяц, при суммированном учете рабочего времени производится пропорционально отработанному времени исходя из графика работы работника в месяце начисления заработной платы.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными правовыми актами Ставропольского края.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами казенных учреждений с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Работникам казенных учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, имеющие класс вредности, устанавливается доплата в размере:

подкласс 3.1 – 4%;

подкласс 3.2 – 5%;

подкласс 3.3 – 6%.

3.5. Размеры компенсационных выплат 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)

3.5.1. Доплата работникам за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.5.2. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.5.3. Оплата за сверхурочную работу

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.5.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

3.5.4.1. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ

Работникам казенных учреждений, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Доплата устанавливается в процентном отношении к должностному окладу по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

При выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Заработная плата по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы. При установлении размера доплаты за совмещение не включаются компенсационные выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, если данная выплата уже установлена по основной должности.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий

(должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах образовательного учреждения.

3.5.4.2. Работникам казенных учреждений за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности, устанавливаются следующие доплаты:

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке зарботной платы)
1	2	3
1.	Педагогическим работникам за классное руководство (руководство группой): 1 - 4-х классов 5 - 12-х классов	 30 35
2.	Учителям 1 - 4-х классов за проверку письменных работ	10
3.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки, по: русскому языку, литературе, математике	15
	иностранному языку, физике, химии, биологии, истории, географии, музыкальной литературе	10
4.	Педагогическим работникам казенных учреждений за руководство методическими, цикловыми, предметными, психолого-медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями, работникам за работу в аттестационных комиссиях	15
5.	Работникам, ответственным за сопровождение учащихся к школе и обратно (подвоз детей)	20

6.	Учителям, преподавателям за заведование учебными мастерскими	20
7.	Учителям, преподавателям и другим работникам казенных учреждений, где отсутствует должность секретаря или делопроизводителя, за ведение делопроизводства	20
8.	Работникам казенных учреждений, где отсутствует должность библиотекаря, за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников	20
9.	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями)	10
10.	Педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами)	25
11.	Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах с количеством классов:	
	до 9	15
	от 10 до 19	25
	от 20 до 29	50
	от 30 и более	100
12.	Педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно-полезного, производительного труда и профориентацию в общеобразовательных учреждениях всех типов, имеющих:	
	6 - 12 классов	20
	13 - 29 классов	35
	30 и более классов	50
13.	Учителям, преподавателям за заведование учебно-консультативными пунктами	10
14.	Работникам казенных учреждений за обслуживание	50

	вычислительной техники (при отсутствии в штатном расписании должности техника по обслуживанию вычислительной техники)	
15.	Работникам казенных учреждений за выполнение административно-хозяйственных функций при отсутствии в штатном расписании казенного учреждения должности заместителя руководителя по административно-хозяйственной работе или заведующего хозяйством	20

Доплаты за классное руководство, проверку письменных работ устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) для детей с ограниченными возможностями здоровья с наполняемостью не менее наполняемости, установленной нормами [СанПиН 2.4.2.3286-15](#) «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья», утвержденными постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 10 июля 2015 г. № 26, или 14 человек и более в общеобразовательных учреждениях, расположенных в сельской местности. Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку письменных работ производится пропорционально фактической наполняемости классов.

Компенсационная выплата педагогическим и другим работникам за обслуживание вычислительной техники устанавливается в случае, если выполнение указанных действий не входит в должностные обязанности работника.

3.5.4.3. Выплаты за особенности и специфику работы устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3

1.	За работу в образовательных учреждениях, имеющих специальные классы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении: работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах)	20
2.	За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и другим педагогическим работникам	20
3.	Заместителям руководителя и педагогическим работникам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности	25

Компенсационные выплаты за особенности и специфику работы осуществляются с учетом педагогической нагрузки, установленной на очередной учебный год.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами казенного учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями, а также в связи с юбилейными датами и государственными праздниками.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются казенными учреждениями в пределах имеющихся средств по согласованию с представительным органом работников и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников казенных учреждений.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей

учреждений устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям казенных учреждений.

В составе МРОТ не учитываются также выплаты социального характера, материальная помощь, единовременные премии. Размер доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

4.2. В казенном учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

Казенные учреждения не могут устанавливать иные выплаты стимулирующего характера.

4.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов 50 процентов от должностного оклада. К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу на педагогические должности в казенные учреждения в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования. Правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем;

денежные выплаты педагогическим работникам казенных учреждений, реализующим образовательную программу дошкольного образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в размере 2000 рублей;

работникам, осуществляющим полномочия по охране труда, контрактного управляющего, по безопасности (электробезопасности, дорожного движения, ГО и ЧС и т.д.), по ведению сайта казенного учреждения и т.д., до 50 процентов от должностного оклада с конкретизацией наименования доплаты и ее размера в Положении об оплате труда казенного учреждения;

работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании казенного учреждения 35 процентов от должностного оклада;

работникам казенных учреждений за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий 25 процентов от

должностного оклада.

4.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого казенным учреждением.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и образовательного учреждения в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в казенном учреждении создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждаются локальными нормативными актами казенного учреждения.

Вновь принятым работникам устанавливается выплата за качество выполняемых работ в размере 50 процентов от МРОТ на период до наступления срока принятия решения вышеуказанной комиссией об оценке эффективности работы.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам казенных учреждений планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников и утверждается приказом руководителя.

За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 30 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим почетное звание «народный» - в размере 30 процентов, «заслуженный» - 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

за наличие аттестации в целях подтверждения соответствия

занимаемой должности - 13% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие I квалификационной категории - 18% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие высшей квалификационной категории - 23% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

4.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

при стаже работы от 1 до 3 лет - 5%;

при стаже работы от 3 до 5 лет - 10%;

при стаже работы свыше 5 лет - 15%.

В стаж непрерывной работы включается:

время работы в образовательных учреждениях;

время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением учреждением для подготовки и дополнительного профессионального образования;

периоды временной нетрудоспособности;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;

время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение.

Периоды, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавок за непрерывный стаж работы, и их конкретные размеры определяются учреждением самостоятельно.

4.2.4. Премияльные выплаты

Работникам казенных учреждений устанавливаются следующие виды премиальных выплат:

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;

по итогам работы за календарный год.

4.2.4.1. Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам казенных учреждений в следующих случаях:

а) при объявлении благодарности или награждении:

ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации;

наградами Ставропольского края;

Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края;

б) в связи с государственными или профессиональными праздниками;
в) в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет).

К юбилейным датам казенного учреждения при достижении позитивных результатов работы казенного учреждения (50, 100 лет и каждые последующие 50 лет).

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда казенного учреждения на основании приказа руководителя.

4.2.4.2. Премияльные выплаты по итогам работы за календарный год устанавливаются по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности казенных учреждений, личного вклада работников в осуществление основных задач и функций, определенных уставом казенного учреждения.

Оценку эффективности работы работников казенного учреждения на основе выполнения утвержденных целевых показателей деятельности организаций осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат.

Состав комиссии утверждается руководителем казенного учреждения по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем с учетом мнения представительного органа работников. В положении о комиссии предусматривается возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

Для премирования работников казенных учреждений устанавливаются следующие целевые показатели эффективности деятельности:

достижение педагогическими работниками и обучающимися казенного учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д.;

проведение на базе казенной организации или участие казенного учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях.

Размер премии по итогам работы определяется с учетом выполнения следующих целевых показателей в следующих размерах от должностного оклада:

достижение педагогическими работниками и обучающимися казенного учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д. – до 100%;

проведение на базе казенного учреждения или участие казенного учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях – до 100%.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями

выплачивается работникам в следующих размерах от должностного оклада:

при объявлении благодарности или награждении государственными наградами, ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации, наградами Ставропольского края, Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края – до 100%;

в связи с государственными, краевыми, местными или профессиональными праздниками – до 100%;

в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет) – до 100%;

к юбилейным датам казенного учреждения при достижении позитивных результатов работы казенного учреждения (50, 100 лет и каждые последующие 50 лет) – до 100%.

Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда за счет средств казенного учреждения.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда казенного учреждения на основании приказа руководителя.

4.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемой работы производятся ежемесячно по решению руководителя казенного учреждения с учетом решения комиссии по распределению стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда.

Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Исполняющий обязанности
управляющего делами администрации
Георгиевского городского округа
Ставропольского края

А.Н.Савченко

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации
Георгиевского городского
округа Ставропольского края
от 28 декабря 2019 г. № 4246

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений,
подведомственных управлению образования и молодёжной политики
администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края,
по видам экономической деятельности «Образование дошкольное»,
«Предоставление услуг по дневному уходу за детьми»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных управлению образования и молодёжной политики администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края, по видам экономической деятельности «Образование дошкольное», «Предоставление услуг по дневному уходу за детьми» (далее – Положение, бюджетное учреждение) разработано в соответствии с постановлением администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края от 28 ноября 2017 г. № 2243 «О системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Георгиевского городского округа Ставропольского края».

Положение для бюджетных учреждений носит рекомендательный характер.

1.2. Система оплаты труда работников бюджетных учреждений, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), доплат и надбавок стимулирующего характера и систему премирования, устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами бюджетного учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные акты разрабатываются бюджетным учреждением применительно только к работникам данного бюджетного учреждения, предусматривают по всем имеющимся в штате бюджетного учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за

исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

Локальные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников бюджетного учреждения, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.3. Размеры должностных окладов и ставок заработной платы работников бюджетных учреждений устанавливаются согласно требованиям настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

1.4. Штатное расписание бюджетного учреждения визируется начальником управления образования и молодежной политики администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края, подлежит согласованию с первым заместителем главы администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края, утверждается руководителем бюджетного учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

1.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам муниципальных учреждений согласно Положению.

1.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам муниципальных учреждений согласно Положению.

1.7. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

1.8. Расчет планового фонда оплаты труда осуществляется на финансовый год, исходя из штатного расписания, необходимого для выполнения муниципального задания. Плановая величина фонда оплаты труда (далее - ФОТ) исчисляется методом прямого счета.

1.9. Плановый фонд оплаты труда включает в себя средства на оплату труда должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера:

$ФОТ_{уч} = ФОТ_{окл} + ФОТ_{комп} + ФОТ_{стим}$, где:

ФОТ_{уч} – годовой фонд оплаты труда учреждения;

ФОТ_{окл} – фонд оплаты труда по должностным окладам;

ФОТ_{комп} – фонд выплат компенсационного характера;

ФОТ_{стим} – фонд выплат стимулирующего характера.

1.10. Расчет фонда оплаты по должностным окладам осуществляется по формуле: $ФОТ_{окл} = ФОТ_{осн} + ФОТ_{учб-всп} + ФОТ_{адм} + ФОТ_{пр} \cdot 12$, где:

ФОТосн – фонда оплаты по должностным окладам основного персонала включает в себя фонд заработной платы педагогических работников, рассчитанного как норматив расходов на 1 ставку педагогического работника образовательной организации;

ФОТучб-всп – фонд оплаты по должностным окладам учебно-вспомогательного персонала включает в себя фонд заработной платы, рассчитанного по стандарту к общему контингенту обучающихся;

ФОТадм – фонд оплаты по должностным окладам административно-управленческого персонала включает в себя заработную плату руководителей;

ФОТпр. – фонд оплаты по должностным окладам персонала отнесенного к профессионально квалификационной группе «общеотраслевые профессии рабочих первого и второго уровней».

1.11. Фонд оплаты по должностным окладам рассчитывается, исходя из должностных окладов, установленных Положением по оплате труда. Доля фонда оплаты по должностным окладам в структуре фонда оплаты труда составляет 26 процентов.

1.12. Расчет фонда оплаты по выплатам компенсационного характера включает в себя: - выплаты за работу в ночное время; - выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; - выплаты за сверхурочную работу; - выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; - выплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ, освобождения от работы, определенной трудовым договором. Доля фонда оплаты по выплатам компенсационного характера в структуре фонда оплаты труда составляет 35 процентов.

1.13. Расчет фонда оплаты по выплатам стимулирующего характера включает в себя: - выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; - выплаты за качество выполняемых работ; - выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет; - премиальные выплаты. Доля фонда оплаты по выплатам стимулирующего характера в структуре фонда оплаты труда составляет 39 процентов.

1.14. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда муниципальным учреждением может быть оказана материальная помощь работникам.

2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников бюджетных учреждений

2.1. Должностные оклады работников бюджетных учреждений по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1.1. Размеры должностных окладов заместителей руководителя бюджетных учреждений:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Заместитель заведующего	16940	15867	14887	14003
2.	Заместитель заведующего по АХР	16836	15763	14782	13899

При отсутствии в штатном расписании бюджетных учреждения III и IV групп по оплате труда должности заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе или заведующего хозяйством административно-хозяйственные функции могут быть возложены на одного из штатных работников с доплатой в размере 10 процентов к должностному окладу по их основной должности.

2.1.2. Заместителям руководителей устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников бюджетных учреждения (без учета заработной платы руководителя бюджетного учреждения, его заместителей) (далее - предельная кратность) в кратности 3,5.

Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

Соотношение среднемесячной заработной платы для заместителей руководителей и среднемесячной заработной платы работников этих организаций (без учета заработной платы руководителя бюджетного учреждения, его заместителей), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за предыдущий календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и среднемесячной заработной платы работников бюджетного учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы заместителей руководителя соответствующего бюджетного учреждения на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя бюджетного учреждения, его заместителей). Определение размера среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с [постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При определении предельной кратности к величине средней заработной платы работников бюджетного учреждения учитываются выплаты по основной должности заместителей руководителя выплаты

компенсационного и стимулирующего характера, выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью, а также выплаты, связанные с совмещением должностей. Заработная плата за работу по совместительству с занятием штатной должности в расчете предельной кратности не учитывается.

В случае превышения предельной кратности средней заработной платы заместителей руководителей сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения до окончания текущего календарного года.

2.1.3. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1.	1 квалификационный уровень	помощник воспитателя	3885

2.1.4. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	6836
2.	2 квалификационный уровень	социальный педагог	7172
3.	3	воспитатель; методист;	7876

	квалификационный уровень	педагог-психолог;	
4.	4 квалификационный уровень	старший воспитатель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	8718

2.2. Размеры должностных окладов работников по должностям профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные должности служащих»:

Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель, секретарь	3722
1 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производственное должностное наименование «старший»	3797
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	заведующие: складом, хозяйством	5316
3 квалификационный уровень	шеф-повар	5312

2.3. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

2.3.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы рабочих бюджетных учреждений, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3722
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3838
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4013
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5060
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5118
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5350

2.3.2. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

2.3.3. В положениях об оплате труда работников бюджетных учреждений под каждым разрядом выполняемых работ должны быть указаны наименования профессий рабочих, включенных в штатное расписание бюджетного учреждения.

2.3.4. Расчет стоимости 1 часа работы при суммированном учете рабочего времени производится исходя из среднемесячного числа рабочих часов за год.

Расчет заработной платы работника, отработавшего не полный месяц, при суммированном учете рабочего времени производится пропорционально отработанному времени исходя из графика работы сотрудника в месяце начисления заработной платы.

2.3.5. Доплата до минимального размера оплаты труда производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской

Федерации месячную норму рабочего времени в соответствии с утвержденным графиком и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), в случае если начисленная за данный месяц заработная плата ниже установленного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ).

Доплата до МРОТ устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

Для сторожей и операторов котельной в учреждении применяется суммированный учет рабочего времени. Учетный период — 1 (один) год.

Для учреждений, расположенных в сельской местности, при расчете оплаты труда работников, не относящихся к категории педагогических работников, учитывается норма времени в месяц для мужчин – 40 часов, для женщин – 36 часов (с учетом требований ст. 263.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными правовыми актами Ставропольского края, постановлениями администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами бюджетных учреждений с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Работникам казённых учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, имеющие класс вредности, устанавливается доплата в размере:

подкласс 3.1 – 4%;

подкласс 3.2 – 5%;

подкласс 3.3 – 6%.

3.5. Размеры компенсационных выплат 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)

3.5.1. Доплата работникам за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.5.2. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.5.3. Оплата за сверхурочную работу

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.5.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

3.5.4.1. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ

Работникам бюджетных учреждений, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Доплата устанавливается в процентном отношении к должностному окладу по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

При выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Заработная плата по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы. При установлении размера доплаты за совмещение не включаются компенсационные выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, если данная выплата уже установлена по основной

должности.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах образовательного учреждения.

3.5.4.2. Работникам бюджетных учреждений за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности, устанавливаются следующие доплаты:

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке зарботной платы)
1	2	3
1.	Педагогическим работникам бюджетных учреждений за руководство психолого-медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями, работникам за работу в аттестационных комиссиях	15
2.	Помощникам воспитателей бюджетных учреждений за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду	30
3.	Учителям, преподавателям и другим работникам бюджетных учреждений, где отсутствует должность секретаря или делопроизводителя, за ведение делопроизводства	20
4.	Работникам бюджетных учреждений за обслуживание вычислительной техники (при отсутствии в штатном расписании должности техника по обслуживанию вычислительной техники)	50
5.	Работникам бюджетных учреждений за выполнение	20

	административно-хозяйственных функций при отсутствии в штатном расписании бюджетного учреждения должности заместителя руководителя по административно-хозяйственной части или заведующего хозяйством	
--	--	--

Компенсационная выплата педагогическим и другим работникам за обслуживание вычислительной техники устанавливается в случае, если выполнение указанных действий не входит в должностные обязанности работника.

3.5.4.3. Выплаты за особенности и специфику работы устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	За работу в бюджетных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах)	20
2.	За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и другим педагогическим работникам	20
3.	Заместителям руководителя и педагогическим работникам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности	25
4.	Специалистам логопедических пунктов	20

Компенсационные выплаты за работу в казённых учреждениях, расположенных в сельской местности, осуществляются с учетом

педагогической нагрузки, установленной на очередной учебный год.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами бюджетного учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями, а также юбилейными датами и государственными праздниками.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются бюджетными учреждениями в пределах имеющихся средств по согласованию с представительным органом работников и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников бюджетных учреждений.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям бюджетных учреждений.

В составе МРОТ не учитываются также выплаты социального характера, материальная помощь, единовременные премии. Размер доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

4.2. В бюджетном учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы;
- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Бюджетные учреждения не могут устанавливать иные выплаты стимулирующего характера.

4.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов 50 процентов от должностного оклада. К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу на педагогические должности в бюджетные учреждения в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего

образования. Правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем;

денежные выплаты педагогическим работникам бюджетных учреждений, реализующим образовательную программу дошкольного образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в размере 2000 рублей;

работникам, осуществляющим полномочия по охране труда, контрактного управляющего, по безопасности (электробезопасности, дорожного движения, ГО и ЧС и т.д.), по ведению сайта бюджетного учреждения и т.д., до 50 процентов от должностного оклада с конкретизацией наименования доплаты и ее размера в Положении об оплате труда бюджетного учреждения;

работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании бюджетного учреждения 35 процентов от должностного оклада;

работникам бюджетных учреждений за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий 25 процентов от должностного оклада.

4.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого бюджетным учреждением.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и образовательного учреждения в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в бюджетном учреждении создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждаются локальными нормативными актами бюджетного учреждения.

Вновь принятым работникам устанавливается выплата за качество выполняемых работ в размере 50 процентов от МРОТ на период до наступления срока принятия решения вышеуказанной комиссией об оценке эффективности работы.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам бюджетных учреждений

планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников и утверждается приказом руководителя.

За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 30 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим почетное звание «народный» - в размере 30 процентов, «заслуженный» - 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

за наличие аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности - 13% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие I квалификационной категории - 18% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие высшей квалификационной категории - 23% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

4.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

при стаже работы от 1 до 3 лет - 5%;

при стаже работы от 3 до 5 лет - 10%;

при стаже работы свыше 5 лет - 15%.

В стаж непрерывной работы включается:

время работы в образовательных учреждениях;

время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с

направлением учреждением для подготовки и дополнительного профессионального образования;

периоды временной нетрудоспособности;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;

время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение.

Периоды, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавок за непрерывный стаж работы, и их конкретные размеры определяются учреждением самостоятельно.

4.2.4. Премияльные выплаты

Работникам бюджетных учреждений устанавливаются следующие виды премиальных выплат:

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;

по итогам работы за календарный год.

4.2.4.1. Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам бюджетных учреждений в следующих случаях:

а) при объявлении благодарности или награждении:

ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации;

наградами Ставропольского края;

Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края;

б) в связи с государственными или профессиональными праздниками;

в) в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет).

К юбилейным датам бюджетного учреждения при достижении позитивных результатов работы бюджетного учреждения (50, 100 лет и каждые последующие 50 лет).

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда бюджетного учреждения на основании приказа руководителя.

4.2.4.2. Премияльные выплаты по итогам работы за календарный год устанавливаются по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности бюджетных учреждений, личного вклада работников в осуществление основных задач и функций, определенных уставом бюджетного учреждения.

Оценку эффективности работы работников бюджетного учреждения на основе выполнения утвержденных целевых показателей деятельности организаций осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат.

Состав комиссии утверждается руководителем бюджетного учреждения по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется

положением о комиссии, утверждаемым руководителем с учетом мнения представительного органа работников. В положении о комиссии предусматривается возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

Для премирования работников бюджетных учреждений устанавливаются следующие целевые показатели эффективности деятельности:

достижение педагогическими работниками и обучающимися бюджетного учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д.;

проведение на базе бюджетной организации или участие бюджетного учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях.

Размер премии по итогам работы определяется с учетом выполнения следующих целевых показателей в следующих размерах от должностного оклада:

достижение педагогическими работниками и обучающимися бюджетного учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д. – до 100%;

проведение на базе бюджетного учреждения или участие бюджетного учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях – до 100%.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам в следующих размерах от должностного оклада:

при объявлении благодарности или награждении государственными наградами, ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации, наградами Ставропольского края, Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края – до 100%;

в связи с государственными, краевыми, местными или профессиональными праздниками – до 100%;

в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет) – до 100%;

к юбилейным датам бюджетного учреждения при достижении позитивных результатов работы бюджетного учреждения (50, 100 лет и каждые последующие 50 лет) – до 100%.

Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда за счет средств бюджетного учреждения.

4.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемой работы производятся ежемесячно по решению руководителя бюджетного учреждения с учетом решения комиссии по распределению стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда.

Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Исполняющий обязанности
управляющего делами администрации
Георгиевского городского округа
Ставропольского края

А.Н.Савченко

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации
Георгиевского городского
округа Ставропольского края
от 28 декабря 2019 г. № 4246

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений,
подведомственных управлению образования и молодёжной политики
администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края,
по видам экономической деятельности «Образование начальное общее»,
«Образование основное общее», «Образование среднее общее»,
«Образование дополнительное детей и взрослых»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных управлению образования и молодёжной политики администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края, по видам экономической деятельности «Образование начальное общее», «Образование основное общее», «Образование среднее общее», «Образование дополнительное детей и взрослых» (далее – Положение, бюджетное учреждение) разработано в соответствии с постановлением администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края от 28 ноября 2017 г. № 2243 «О системах оплаты труда работников муниципальных автономных, казенных учреждений Георгиевского городского округа Ставропольского края».

Положение для бюджетных учреждений носит рекомендательный характер.

1.2. Система оплаты труда работников бюджетных учреждений, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), доплат и надбавок стимулирующего характера и систему премирования, устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами бюджетного учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные акты разрабатываются бюджетным учреждением применительно только к работникам данного бюджетного учреждения, предусматривают по всем имеющимся в штате бюджетного учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за

исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

Локальные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников бюджетного учреждения, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.3. Размеры должностных окладов и ставок заработной платы работников бюджетных учреждений устанавливаются согласно требованиям настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

1.4. Штатное расписание бюджетного учреждения визируется начальником управления образования и молодёжной политики администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края, подлежит согласованию с первым заместителем главы администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края, утверждается руководителем бюджетного учреждения, и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

1.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам бюджетных учреждений согласно Положению.

1.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам бюджетных учреждений согласно Положению.

1.7. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

1.8. Расчет планового фонда оплаты труда осуществляется на финансовый год, исходя из штатного расписания, необходимого для выполнения муниципального задания. Плановая величина фонда оплаты труда (далее - ФОТ) исчисляется методом прямого счета.

1.9. Плановый фонд оплаты труда включает в себя средства на оплату труда должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера:

$ФОТ_{уч} = ФОТ_{окл} + ФОТ_{комп} + ФОТ_{стим}$, где:

ФОТ_{уч} – годовой фонд оплаты труда учреждения;

ФОТ_{окл} – фонд оплаты труда по должностным окладам;

ФОТ_{комп} – фонд выплат компенсационного характера;

ФОТ_{стим} – фонд выплат стимулирующего характера.

1.10. Расчет фонда оплаты по должностным окладам осуществляется по формуле: $ФОТ_{окл} = ФОТ_{осн} + ФОТ_{учб-всп} + ФОТ_{адм} + ФОТ_{пр} \cdot 12$, где:

ФОТосн – фонда оплаты по должностным окладам основного персонала включает в себя фонд заработной платы педагогических работников, рассчитанного как норматив расходов на 1 ставку педагогического работника образовательной организации;

ФОТучб-всп – фонд оплаты по должностным окладам учебно-вспомогательного персонала включает в себя фонд заработной платы, рассчитанного по стандарту к общему контингенту обучающихся;

ФОТадм – фонд оплаты по должностным окладам административно-управленческого персонала включает в себя заработную плату руководителей;

ФОТпр. – фонд оплаты по должностным окладам персонала отнесенного к профессионально квалификационной группе «общеотраслевые профессии рабочих первого и второго уровней».

1.11. Фонд оплаты по должностным окладам рассчитывается, исходя из должностных окладов, установленных Положением по оплате труда. Доля фонда оплаты по должностным окладам в структуре фонда оплаты труда составляет 26 процентов.

1.12. Расчет фонда оплаты по выплатам компенсационного характера включает в себя: - выплаты за работу в ночное время; - выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; - выплаты за сверхурочную работу; - выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; - выплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ, освобождения от работы, определенной трудовым договором. Доля фонда оплаты по выплатам компенсационного характера в структуре фонда оплаты труда составляет 35 процентов.

1.13. Расчет фонда оплаты по выплатам стимулирующего характера включает в себя: - выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; - выплаты за качество выполняемых работ; - выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет; - премиальные выплаты. Доля фонда оплаты по выплатам стимулирующего характера в структуре фонда оплаты труда составляет 39 процентов.

1.14. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда муниципальным учреждением может быть оказана материальная помощь работникам.

2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников бюджетных учреждений

2.1. Должностные оклады работников бюджетных учреждений по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1.1. Размеры должностных окладов заместителей руководителя бюджетных учреждений:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителя			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника)	16940	15867	14887	14003
2.	Заместитель директора по АХР	16836	15763	14782	13899

2.1.2. Заместителям руководителей устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников бюджетного учреждения (без учета заработной платы руководителя бюджетного учреждения, его заместителей) (далее - предельная кратность) в следующем размере:

№ п/п	Среднегодовое количество обучающихся (человек) образовательной организации	Предельная кратность
1.	До 250 включительно	до 2,5
2.	От 250 до 500 включительно	до 3,0
3.	От 500 до 1000	до 3,5
4.	От 1000 до 2000	до 4,0
5.	Свыше 2000	до 4,5

Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

Соотношение среднемесячной заработной платы для заместителей руководителей и среднемесячной заработной платы работников этих организаций (без учета заработной платы руководителя бюджетного учреждения, его заместителей), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за предыдущий календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и среднемесячной заработной платы работников бюджетного учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы заместителей руководителя соответствующего бюджетного учреждения на

среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя бюджетного учреждения, его заместителей). Определение размера среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с [постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При определении предельной кратности к величине средней заработной платы работников бюджетного учреждения учитываются выплаты по основной должности заместителей руководителя выплаты компенсационного и стимулирующего характера, выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве учителя, преподавателя; а также выплаты, связанные с совмещением должностей. Заработная плата за работу по совместительству с занятием штатной должности в расчете предельной кратности не учитывается.

В случае превышения предельной кратности средней заработной платы заместителей руководителей сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения до окончания текущего календарного года.

2.1.3. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	старший вожатый	6836
2.	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; педагог-социальный педагог	7172
3.	3 квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог	7876
4.	4 квалификационный уровень	преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, педагог-	8718

		библиотекарь; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); учитель	
--	--	--	--

2.1.4. Должностные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	7405

2.2. Размеры должностных окладов работников по должностям профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные должности служащих»:

Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель, калькулятор	3722

2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производственное должностное наименование «старший»	3797
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	секретарь руководителя, лаборант, техники всех специальностей, инспектор по кадрам, инженер- программист	5212
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством, механик- водитель	5316
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	без категории: экономист, юрисконсульт, специалист по кадрам, специалист по охране труда	5931

2.3. Размеры должностных окладов работников культуры, включенных
в штатные расписания бюджетных учреждений:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников, занятых в библиотеках»			
1.	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	библиотекарь	6066
2.	Должности руководящего состава	заведующий отделом (сектором) библиотеки	7132

	культуры, искусства и кинематографии		
--	--------------------------------------	--	--

2.4. Размеры окладов рабочих бюджетных учреждений устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3722
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3838
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4013
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5060
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5118
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5350

2.4.1. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

2.4.2. В положениях об оплате труда работников бюджетных учреждений под каждым разрядом выполняемых работ должны быть указаны наименования профессий рабочих, включенных в штатное расписание бюджетного учреждения.

2.4.3. Расчет стоимости 1 часа работы при суммированном учете рабочего времени производится исходя из среднемесячного числа рабочих часов за год.

Расчет заработной платы работника, отработавшего не полный месяц, при суммированном учете рабочего времени производится пропорционально отработанному времени исходя из графика работы сотрудника в месяце начисления заработной платы.

2.4.5. Доплата до минимального размера оплаты труда производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени в соответствии с утвержденным графиком и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), в случае если начисленная за данный месяц заработная плата ниже установленного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ).

Доплата до МРОТ устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

Для сторожей и операторов котельной в учреждении применяется суммированный учет рабочего времени. Учетный период - 1 (один) год.

Для учреждений, расположенных в сельской местности, при расчете оплаты труда работников, не относящихся к категории педагогических работников, учитывается норма времени в месяц для мужчин - 40 часов, для женщин - 36 часов (с учетом требований ст. 263.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными правовыми актами Ставропольского края.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами бюджетных учреждений с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников

3.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Работникам казённых учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, имеющие класс вредности,

устанавливается доплата в размере:

подкласс 3.1 – 4%;

подкласс 3.2 – 5%;

подкласс 3.3 – 6%.

3.5. Размеры компенсационных выплат 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)

3.5.1. Доплата работникам за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.5.2. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.5.3. Оплата за сверхурочную работу

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.5.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

3.5.4.1. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ

Работникам бюджетных учреждений, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Доплата устанавливается в процентном отношении к должностному окладу по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

При выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Заработная плата по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью

отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы. При установлении размера доплаты за совмещение не включаются компенсационные выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, если данная выплата уже установлена по основной должности.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах образовательного учреждения.

3.5.4.2. Работникам бюджетных учреждений за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности, устанавливаются следующие доплаты:

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	Педагогическим работникам за классное руководство (руководство группой):	
	1 - 4-х классов	30
	5 - 12-х классов	35
2.	Учителям 1 - 4-х классов за проверку письменных работ	10
3.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки, по: русскому языку, литературе, математике	15
	иностранному языку, физике, химии, биологии, истории, географии, музыкальной литературе	10
4.	Педагогическим работникам бюджетных учреждений за руководство методическими, цикловыми, предметными, психолого-медико-	15

	педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями, работникам за работу в аттестационных комиссиях	
5.	Работникам, ответственным за сопровождение учащихся к школе и обратно (подвоз детей)	20
6.	Учителям, преподавателям за заведование учебными мастерскими	20
7.	Учителям, преподавателям и другим работникам бюджетных учреждений, где отсутствует должность секретаря или делопроизводителя, за ведение делопроизводства	20
8.	Работникам бюджетных учреждений, где отсутствует должность библиотекаря за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников	20
9.	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями)	10
10.	Педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами)	25
11.	Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах с количеством классов:	
	до 9	15
	от 10 до 19	25
	от 20 до 29	50
	от 30 и более	100
12.	Педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно-полезного, производительного труда и профориентацию в общеобразовательных учреждениях всех типов, имеющих:	
	6 - 12 классов	20
	13 - 29 классов	35

	30 и более классов	50
13.	Учителям, преподавателям за заведование учебно-консультативными пунктами	10
14.	Работникам бюджетных учреждений за обслуживание вычислительной техники (при отсутствии в штатном расписании должности техника по обслуживанию вычислительной техники)	50
15.	Работникам бюджетных учреждений за выполнение административно-хозяйственных функций при отсутствии в штатном расписании бюджетных учреждений должности заместителя руководителя по административно-хозяйственной работе или заведующего хозяйством	20

Доплаты за классное руководство, проверку письменных работ устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) для детей с ограниченными возможностями здоровья с наполняемостью не менее наполняемости, установленной нормами [СанПиН 2.4.2.3286-15](#) «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья», утвержденными постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 10 июля 2015 г. № 26, или 14 человек и более в общеобразовательных учреждениях, расположенных в сельской местности. Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку письменных работ производится пропорционально фактической наполняемости классов.

Компенсационная выплата педагогическим и другим работникам за обслуживание вычислительной техники устанавливается в случае, если выполнение указанных действий не входит в должностные обязанности работника.

3.5.4.3. Выплаты за особенности и специфику работы устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к
-------	--------------------	------------------------------

		должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	За работу в образовательных учреждениях, имеющих специальные классы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении: работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах)	20
2.	За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и другим педагогическим работникам	20
3.	Заместителям руководителя и педагогическим работникам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности	25

Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются с учетом педагогической нагрузки, установленной на очередной учебный год.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами бюджетного учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями, а также юбилейными датами и государственными праздниками.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются бюджетными учреждениями в пределах имеющихся средств по согласованию с представительным органом работников и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с положением по

оплате труда работников бюджетных учреждений.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям бюджетных учреждений.

В составе МРОТ не учитываются также выплаты социального характера, материальная помощь, единовременные премии. Размер доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

4.2. В бюджетном учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы;
- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Бюджетные учреждения не могут устанавливать иные выплаты стимулирующего характера.

4.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов 50 процентов от должностного оклада. К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу на педагогические должности в бюджетные учреждения в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования. Правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем;

денежные выплаты педагогическим работникам бюджетных учреждений, реализующим образовательную программу дошкольного образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в размере 2000 рублей;

работникам, осуществляющим полномочия по охране труда, контрактного управляющего, по безопасности (электробезопасности, дорожного движения, ГО и ЧС и т.д.), по ведению сайта бюджетного учреждения и т.д., до 50 процентов от должностного оклада с конкретизацией наименования доплаты и ее размера в Положении об оплате труда бюджетного учреждения;

работникам рабочих специальностей за выполнение работ по

нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании бюджетного учреждения 35 процентов от должностного оклада;

работникам бюджетных учреждений за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий 25 процентов от должностного оклада.

4.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого бюджетным учреждением.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и образовательного учреждения в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в бюджетном учреждении создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждаются локальными нормативными актами бюджетного учреждения.

Вновь принятым работникам устанавливается выплата за качество выполняемых работ в размере 50 процентов от МРОТ на период до наступления срока принятия решения вышеуказанной комиссией об оценке эффективности работы.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам бюджетных учреждений планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников и утверждается приказом руководителя.

За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 30 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим почетное звание «народный» - в размере 30 процентов, «заслуженный» - 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - в размере 15 процентов установленного должностного

оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

за наличие аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности - 13% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие I квалификационной категории - 18% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие высшей квалификационной категории - 23% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

4.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

при стаже работы от 1 до 3 лет - 5%;

при стаже работы от 3 до 5 лет - 10%;

при стаже работы свыше 5 лет - 15%.

В стаж непрерывной работы включается:

время работы в образовательных учреждениях;

время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением учреждением для подготовки и дополнительного профессионального образования;

периоды временной нетрудоспособности;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;

время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение.

Периоды, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавок за непрерывный стаж работы, и их конкретные размеры определяются учреждением самостоятельно.

4.2.4. Премияльные выплаты

Работникам бюджетных учреждений устанавливаются следующие виды премиальных выплат:

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;

по итогам работы за календарный год.

4.2.4.1. Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями

выплачивается работникам бюджетных учреждений в следующих случаях:

- а) при объявлении благодарности или награждении:
ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации;
наградами Ставропольского края;
Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края;
- б) в связи с государственными, краевыми, местными или профессиональными праздниками;
- в) в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет).

К юбилейным датам бюджетного учреждения при достижении позитивных результатов работы бюджетного учреждения (50, 100 лет и каждые последующие 50 лет).

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда бюджетного учреждения на основании приказа руководителя.

4.2.4.2. Премияльные выплаты по итогам работы за календарный год устанавливаются по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности бюджетных учреждений, личного вклада работников в осуществление основных задач и функций, определенных уставом бюджетного учреждения.

Оценку эффективности работы работников бюджетного учреждения на основе выполнения утвержденных целевых показателей деятельности организаций осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат.

Состав комиссии утверждается руководителем бюджетного учреждения по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем с учетом мнения представительного органа работников. В положении о комиссии предусматривается возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

Для премирования работников бюджетных учреждений устанавливаются следующие целевые показатели эффективности деятельности:

достижение педагогическими работниками и обучающимися бюджетного учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д.;

проведение на базе бюджетной организации или участие бюджетного учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях.

Размер премии по итогам работы определяется с учетом выполнения следующих целевых показателей в следующих размерах от должностного

оклада:

достижение педагогическими работниками и обучающимися бюджетного учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д. – до 100%;

проведение на базе бюджетного учреждения или участие бюджетного учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях – до 100%.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам в следующих размерах от должностного оклада:

при объявлении благодарности или награждении государственными наградами, ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации, наградами Ставропольского края, Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края – до 100%;

в связи с государственными или профессиональными праздниками – до 100%;

в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет) – до 100%;

к юбилейным датам бюджетного учреждения при достижении позитивных результатов работы бюджетного учреждения (50, 100 лет и каждые последующие 50 лет) – до 100%.

Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда за счет средств бюджетного учреждения.

4.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемой работы производятся ежемесячно по решению руководителя бюджетного учреждения с учетом решения комиссии по распределению стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда.

Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Исполняющий обязанности
управляющего делами администрации
Георгиевского городского округа
Ставропольского края

А.Н.Савченко

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации
Георгиевского городского
округа Ставропольского края
от 28 декабря 2019 г. № 4246

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных казённых учреждений, подведомственных управлению образования и молодёжной политики администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края, по виду экономической деятельности «Деятельность многоцелевых центров и подобных заведений с преобладанием культурного обслуживания»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных казённых учреждений, подведомственных управлению образования и молодёжной политики администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края, по виду экономической деятельности «Деятельность многоцелевых центров и подобных заведений с преобладанием культурного обслуживания» (далее – Положение, центр) разработано в соответствии с постановлением администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края от 28 ноября 2017 г. № 2243 «О системах оплаты труда работников муниципальных автономных, казенных учреждений Георгиевского городского округа Ставропольского края».

Положение является обязательным для центра.

1.2. Система оплаты труда работников центра устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего Положения.

Заработная плата работников центра состоит из:
должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;
выплат компенсационного характера;
выплат стимулирующего характера.

1.3. Должностные оклады (оклады) и ставки заработной платы работников центра устанавливаются согласно разделу 2 настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

1.4. Штатное расписание центра визируется начальником управления образования и молодёжной политики администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края, подлежит согласованию с первым заместителем главы администрации Георгиевского городского округа Ставро-

польского края, утверждается руководителем центра и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

1.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам центра согласно разделу 3 Положения.

1.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам центра согласно разделу 4 Положения.

1.7. Расчет планового фонда оплаты труда осуществляется на финансовый год, исходя из штатного расписания, необходимого для выполнения муниципального задания. Плановая величина фонда оплаты труда (далее - ФОТ) исчисляется методом прямого счета.

1.8. Плановый фонд оплаты труда включает в себя средства на оплату труда должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера:

$ФОТ_{\text{уч}} = ФОТ_{\text{окл}} + ФОТ_{\text{комп}} + ФОТ_{\text{стим}}$, где:

ФОТ_{уч} – годовой фонд оплаты труда учреждения;

ФОТ_{окл} – фонд оплаты труда по должностным окладам;

ФОТ_{комп} – фонд выплат компенсационного характера;

ФОТ_{стим} – фонд выплат стимулирующего характера.

1.9. Расчет фонда оплаты по должностным окладам осуществляется по формуле: $ФОТ_{\text{окл}} = ФОТ_{\text{адм}} + ФОТ_{\text{пр}} \cdot 12$, где:

ФОТ_{адм} – фонд оплаты по должностным окладам административно-управленческого персонала включает в себя заработную плату руководителей;

ФОТ_{пр} – фонд оплаты по должностным окладам персонала отнесенного к профессионально квалификационной группе «общеотраслевые профессии рабочих первого и второго уровней».

1.10. Фонд оплаты по должностным окладам рассчитывается, исходя из должностных окладов, установленных Положением по оплате труда. Доля фонда оплаты по должностным окладам в структуре фонда оплаты труда составляет 40 процентов.

1.11. Расчет фонда оплаты по выплатам компенсационного характера включает в себя: - выплаты за сверхурочную работу; - выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; - выплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ, освобождения от работы, определенной трудовым договором. Доля фонда оплаты по выплатам компенсационного характера в структуре фонда оплаты труда составляет 10 процентов.

1.12. Расчет фонда оплаты по выплатам стимулирующего характера включает в себя: - выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; - выплаты за качество выполняемых работ; - выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет; - премиальные выплаты. Доля фонда оплаты по выплатам стимулирующего характера в структуре фонда оплаты труда составляет 50 процентов.

1.13. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда муниципальным учреждением может быть оказана материальная помощь работникам.

2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников центра по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1. Должностные оклады работников центра по профессиональным квалификационным группам должностей

Профессиональная квалификационная группа должностей специалистов муниципального учреждения «Центр молодёжных проектов»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	специалист по работе с молодежью, специалист по социальной работе	7171

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными и правовыми актами Ставропольского края, постановлениями администрации Георгиевского городского округа.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами центра с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

Работникам центра могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.1.2. Работникам центра, выполняющим в одном и том же учреждении

в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Доплата устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

3.1.3. При выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Заработная плата по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы. При установлении размера доплат за совмещение не включаются компенсационные выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, если данная выплата уже установлена по основной должности.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах центра.

Доплата до минимального размера оплаты труда производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), в случае если начисленная за данный месяц заработная плата ниже установленного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ).

Доплата до МРОТ устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы. В составе МРОТ не учитываются также выплаты социального характера, материальная помощь, единовременные премии. Размер доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

3.1.4. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни

Оплата труда в выходные и нерабочей праздничные дни производится в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.1.5. Оплата за сверхурочную работу

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с настоящим Положением, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего центра, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании центра в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в центре создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Состав комиссии утверждается приказом руководителя. Комиссия со-

стоит из председателя (не может назначаться руководитель центра), заместителей председателя, секретаря и членов комиссии. Деятельность комиссии возглавляет председатель. На заседаниях комиссия рассматривает и согласовывает:

- оценку объективности представленных работниками центра итогов выполнения критериев оценки деятельности согласно оценочному листу. В случае установления существенных нарушений, представленные результаты возвращаются работнику центра на доработку;

- протокол согласования сводного оценочного листа по оценке выполнения критериев и показателей результативности деятельности работников;

- лист согласования протокола;

- рассчитанные на предстоящий период размеры выплат стимулирующего характера, исходя из стоимости одного балла и суммы баллов оценки результативности работы.

Комиссия принимает решение большинством голосов от общего количества членов комиссии, присутствующих на заседании. При равенстве голосов голос председателя комиссии является решающим.

Работники центра имеют право присутствовать на заседаниях комиссии и давать необходимые пояснения.

Решение комиссии оформляется протоколом, подписываемым председателем и секретарем комиссии.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются центром самостоятельно в пределах имеющихся средств, по согласованию с представительным органом работников и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников центра.

Наименование, размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.2. В центре устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- а) за качество и интенсивность выполняемых работ, высокие результаты работы;

- б) выплаты за выслугу лет в сфере работы с детьми и молодежью;

- в) премиальные выплаты по итогам работы;

- г) единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

4.3. Выплаты за качество и интенсивность выполняемых работ, высокие результаты работы осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого центром.

Стимулирующие выплаты за качество работ устанавливаются и выплачиваются работникам за каждое полугодие ежемесячно:

- по итогам I полугодия с июля по декабрь, по итогам II полугодия с ян-

варя по июнь включительно, пропорционально фактически отработанному времени.

Работникам, принятым на должность в порядке перевода из одного центра в другое, а также вышедших из декретного отпуска, стимулирующая выплата устанавливается в размере 50% от МРОТ. Указанная стимулирующая выплата выплачивается на период до наступления срока принятия решения экспертной комиссией о подведении результатов деятельности работника на основании приказа руководителя по согласованию с представительным органом работников.

Вновь принятым работникам стимулирующая выплата за показатели качества предоставления устанавливается по истечении 3 месяцев, со дня начала работы в центре.

4.4. Выплата за выслугу лет в сфере работы с детьми и молодежью определяется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается приказом руководителя центра.

Размер данной выплаты устанавливается в процентах от должностного оклада и выплачивается одновременно с заработной платой в следующих размерах:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5%;
- при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – 10%;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – 15%;
- при выслуге свыше 10 лет – 20%.

Назначение выплаты за выслугу лет в сфере работы с детьми и молодежью, производится на основании приказа руководителя центра, в соответствии с протоколом Комиссии по установлению трудового стажа.

Данная выплата выплачивается со дня возникновения права на назначение или изменение размера выплаты.

Ответственность за своевременный пересмотр размера выплаты возлагается на лицо, ответственное за ведение кадрового производства.

4.5. Премияльные выплаты по итогам работы

Условия, порядок, размер премиальных выплат по итогам работы устанавливается в соответствии с положением об оплате труда работников центра или положением о премировании, согласно перечню критериев на премиальные выплаты.

4.6. Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам в следующих размерах от должностного оклада:

при объявлении благодарности или награждении государственными наградами, ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации, наградами Ставропольского края, Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края – до 100%;

в связи с государственными, краевыми, местными или профессиональными праздниками – до 100%;

в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет) – до 100%;

к юбилейным датам центра при достижении позитивных результатов работы центра (50, 100 лет и каждые последующие 50 лет) – до 100%.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда центра на основании приказа руководителя.

Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда за счет средств центра.

Исполняющий обязанности
управляющего делами администрации
Георгиевского городского округа
Ставропольского края

А.Н.Савченко

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации
Георгиевского городского
округа Ставропольского края
от 28 декабря 2019 г. № 4246

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального казённого учреждения, подведомственного управлению образования и молодёжной политики администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края, по виду экономической деятельности «Деятельность органов местного самоуправления по управлению вопросами общего характера»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казённого учреждения, подведомственного управлению образования и молодёжной политики администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края, по виду экономической деятельности «Деятельность органов местного самоуправления по управлению вопросами общего характера» (далее – Положение, учреждение) разработано в соответствии с постановлением администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края от 28 ноября 2017 г. № 2243 «О системах оплаты труда работников муниципальных автономных, казенных учреждений Георгиевского городского округа Ставропольского края».

Положение является обязательным для учреждения.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего Положения.

Заработная плата работников учреждения состоит из:
должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;
выплат компенсационного характера;
выплат стимулирующего характера.

1.3. Должностные оклады (оклады) и ставки заработной платы работников учреждения устанавливаются согласно разделу 2 настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

1.4. Штатное расписание учреждения визируется начальником управления образования и молодёжной политики администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края, подлежит согласованию с первым заместителем главы администрации Георгиевского городского округа Ставро-

польского края, утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

1.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам учреждений согласно разделу 3 Положения.

1.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждений согласно разделу 4 Положения.

1.7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

1.8. Расчет планового фонда оплаты труда осуществляется на финансовый год, исходя из штатного расписания, необходимого для выполнения муниципального задания. Плановая величина фонда оплаты труда (далее - ФОТ) исчисляется методом прямого счета.

1.9. Плановый фонд оплаты труда включает в себя средства на оплату труда должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера:

$ФОТ_{\text{уч}} = ФОТ_{\text{окл}} + ФОТ_{\text{комп}} + ФОТ_{\text{стим}}$, где:

ФОТ_{уч} – годовой фонд оплаты труда учреждения;

ФОТ_{окл} – фонд оплаты труда по должностным окладам;

ФОТ_{комп} – фонд выплат компенсационного характера;

ФОТ_{стим} – фонд выплат стимулирующего характера.

1.10. Расчет фонда оплаты по должностным окладам осуществляется по формуле: $ФОТ_{\text{окл}} = ФОТ_{\text{адм}} + ФОТ_{\text{пр}} \cdot 12$, где:

ФОТ_{адм} – фонд оплаты по должностным окладам административно-управленческого персонала включает в себя заработную плату руководителей;

ФОТ_{пр} – фонд оплаты по должностным окладам персонала отнесенного к профессионально квалификационной группе «общеотраслевые профессии рабочих первого и второго уровней».

1.11. Фонд оплаты по должностным окладам рассчитывается, исходя из должностных окладов, установленных Положением по оплате труда. Доля фонда оплаты по должностным окладам в структуре фонда оплаты труда составляет 40 процентов.

1.12. Расчет фонда оплаты по выплатам компенсационного характера включает в себя: - выплаты за сверхурочную работу; - выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; - выплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ, освобождения от работы, определенной трудовым договором. Доля фонда оплаты по выплатам компенсационного характера в структуре фонда оплаты труда составляет 10 процентов.

1.13. Расчет фонда оплаты по выплатам стимулирующего характера включает в себя: - выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; - выплаты за качество выполняемых работ; - выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет; - премиальные выплаты. Доля фонда оплаты по

выплатам стимулирующего характера в структуре фонда оплаты труда составляет 50 процентов.

1.14. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда муниципальным учреждением может быть оказана материальная помощь работникам.

2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждений по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1. Должностные оклады работников учреждений по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1.1. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1.	Заместитель начальника МКУ «Ресурсный центр»	15763

Для заместителей руководителя учреждения устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей) кратности 3,5.

Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

В случае превышения предельной кратности средней заработной платы заместителей руководителей сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

2.1.2. Размеры должностных окладов работников муниципального казённого учреждения «Ресурсный центр системы образования Георгиевского городского округа» устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам:

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель	3882
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		

1 квалификационн ый уровень	секретарь руководителя	5436
2 квалификационн ый уровень	заведующие хозяйством	5545
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационн ый уровень	старший инспектор по кадрам, специалист по охране труда	6186
3 квалификационн ый уровень	методист	6846
4 квалификационн ый уровень	ведущие: инженер всех специальностей, юрисконсульт, экономист	7325
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационн ый уровень	руководитель группы	8966
2 квалификационн ый уровень	главный юрисконсульт	9513

2.2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

2.2.1. Размеры окладов рабочих учреждений, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3822
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4003
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5338

2.2.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством РФ.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными и правовыми актами Ставропольского края, постановлениями администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

3.3. Условия, размер, порядок установления и условия осуществления выплат компенсационного характера фиксируются в трудовых договорах с работниками, коллективном договоре, соглашении и других локальных актах учреждения.

3.4. Работникам, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или совмещение профессий (должностей) в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

При выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности, производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ.

Заработная плата по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы. При установлении размера доплаты за совмещение не включаются компенсационные выплаты за выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, если данная выплата уже установлена по основной должности.

Доплата до минимального размера оплаты труда производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), в случае если начисленная за данный месяц заработная плата ниже установленного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ).

Доплата до МРОТ устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполненных работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы. В составе МРОТ не учитываются также выплаты социального характера, материальная помощь, единовременные премии. Размер доплат к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

3.5. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

3.5.1. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.5.2. Оплата за сверхурочную работу

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с настоящим Положением, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его

опыту и уровню квалификации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения в целом.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах в пределах имеющихся средств по согласованию с представительным органом работников и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям учреждений.

Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя учреждения с учетом решения комиссии по распределению стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда.

4.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- а) за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) премиальные выплаты по итогам работы;
- в) единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;
- г) за стаж непрерывной работы.

Размер стимулирующих выплат устанавливается ежеквартально персонально каждому работнику приказом руководителя.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются исходя из оклада (без учета других доплат и надбавок), и выплачиваются ежемесячно одновременно с заработной платой.

Выплаты стимулирующего характера учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.2.1. Порядок и условия установления, изменения или снятия выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Размер ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы назначается работнику на основании приказа начальника в следующем порядке:

руководителям групп, главному юрисконсульту, старшему инспектору по кадрам, секретарю руководителю и делопроизводителю – по

представлению заместителя начальника;

работникам групп – по представлению руководителя группы.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производится ежемесячно по итогам квартала текущего года.

Выплата начинается или выплата прекращается со дня подписания соответствующего приказа начальника об ее установлении, изменении размера или снятии, если в приказе не предусмотрены иные условия ее установления и выплаты.

Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы работникам выплачивается в соответствии критериев оценки в размере от 35 до 230 процентов от установленного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

При увольнении работника выплата за интенсивность и высокие результаты работы начисляется и выплачивается пропорционально отработанному времени.

Размер стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может быть уменьшен при ухудшении показателей в работе, за производственные упущения.

Основанием для невыплаты или уменьшения размера стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы является единоличное решение руководителя.

За наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

4.2.2. Порядок и условия премиальных выплат по итогам работы

Премиальные выплаты по итогам работы (ежемесячная премия) является формой материального стимулирования эффективного добросовестного труда, а так же конкретного вклада работников в успешное выполнение задач, стоящих перед учреждением.

Основными показателями премирования являются:

результаты работы работника;

успешное и добросовестное выполнение должностных обязанностей;

применение в работе современных форм и методов организации труда;

профессиональный опыт, высокая исполнительская дисциплина и степень ответственности;

проявление инициативы в работе и внесение творческих предложений;

подготовка и организация социально - значимых проектов в установленной сфере деятельности;

своевременное выполнение планов, мероприятий и поручений руководителя;

обеспечение качественного порядка ведения учета и строгое

соблюдение сроков предоставления установленной отчетности в вышестоящие органы.

Премия по результатам работы выплачивается в размере 15% от должностного оклада без оформления дополнительных распоряжений (приказов) с учетом отработанного фактического времени в расчетном периоде одновременно с выплатой заработной платы.

4.2.3. Порядок установления выплаты единовременной премии в связи с особо значимыми событиями

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам в следующих размерах от должностного оклада:

при объявлении благодарности или награждении государственными наградами, ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации, наградами Ставропольского края, Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края – до 100%;

в связи с государственными, краевыми, местными или профессиональными праздниками – до 100%;

в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет) – до 100%;

к юбилейным датам МКУ «Ресурсный центр» при достижении позитивных результатов работы (50, 100 лет и каждые последующие 50 лет) – до 100%.

Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда за счет средств МКУ «Ресурсный центр».

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда МКУ «Ресурсный центр» на основании приказа руководителя.

4.2.4. Порядок установления выплаты за стаж непрерывной работы в МКУ «Ресурсный центр»

Ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы устанавливается к должностному окладу (ставке заработной платы) работника.

Выплата за стаж непрерывной работы производится дифференцированно, в зависимости от продолжительности стажа работы, дающего право на получение этой надбавки.

Выплаты за стаж непрерывной работы работникам МКУ «Ресурсный центр» могут устанавливаться в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

В стаж непрерывной работы включается:

время работы в образовательных учреждениях и иных организациях, специализирующихся в области образования;

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы, в связи с направлением учреждением для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

периоды временной нетрудоспособности;

время отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;

время военной службы граждан.

При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника выплата за стаж непрерывной работы начисляется на должностной оклад (ставку заработной платы) по основной работе.

Выплата за стаж непрерывной работы выплачивается со дня возникновения права на назначение этой надбавки.

Если право на назначение или изменение размера выплаты наступило в период пребывания в отпуске, а также в период временной нетрудоспособности работника, новая выплата к окладу за выслугу лет производится после окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

Назначение выплаты за стаж непрерывной работы производится на основании приказа руководителя, изданного по заключению комиссии по установлению стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за стаж непрерывной работы работников.

Стаж работы, дающий право на выплату за стаж непрерывной работы, определяется комиссией по установлению стажа работы, дающего право на получение ежемесячной выплаты за стаж непрерывной работы работников. Состав комиссии утверждается приказом руководителя.

Документом для определения стажа работы работника, дающего право на установление ежемесячной выплаты за стаж непрерывной работы, является трудовая книжка.

Периоды работы (службы), включаемые в стаж работы работника, дающий право на установление ежемесячной выплаты за стаж непрерывной работы, суммируются.

Размер данной выплаты устанавливается в процентах к должностному окладу и выплачивается одновременно с заработной платой в следующих размерах:

При стаже	Размер доплаты (в процентах к месячному должностному окладу)
от 1 года до 3 лет	10%
от 3 лет до 5 лет	15%
от 5 лет до 7 лет	20%

свыше 7 лет	30%
-------------	-----

При увольнении работника выплата за стаж непрерывной работы начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

Ответственность за своевременный пересмотр у работников размера выплаты за стаж непрерывной работы возлагается на кадрового работника.

Исполняющий обязанности
Управляющего делами администрации
Георгиевского городского округа
Ставропольского края

А.Н.Савченко

УТВЕРЖДЕН

постановлением администрации
Георгиевского городского
округа Ставропольского края
от 28 декабря 2019 г. № 4246

ПОРЯДОК

оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях

Настоящий Порядок определяет условия оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях.

Действие квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с [Порядком](#) проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276, сохраняется при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательного учреждения;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	преподаватель; учитель; воспитатель

	(независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Учитель технологии	мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог,	учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель

учитель-логопед	(независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины профессиональной образовательной организации либо структурного подразделения профессиональной образовательной организации	преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); концертмейстер	учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины профессиональной образовательной организации либо структурного подразделения профессиональной образовательной организации
Старший тренер-	учитель физкультуры (физвоспитания);

преподаватель; тренер-преподаватель	преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Преподаватель профессиональной образовательной организации	учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу
Учитель общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	преподаватель того же предмета (дисциплины) профессиональной образовательной организации

Исполняющий обязанности
управляющего делами администрации
Георгиевского городского округа
Ставропольского края

А.Н.Савченко

УТВЕРЖДЕН

постановлением администрации
Георгиевского городского
округа Ставропольского края
от 28 декабря 2019 г. № 4246

ПОРЯДОК

установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования и молодежной политики администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края

1. Аттестация педагогических работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования и молодежной политики администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края (далее - организации), осуществляется в соответствии с [Порядком](#) проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276.

2. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

3. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда педагогических работников определены в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик должностей работников образования.

4. Педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

5. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее образование.

Окончание 3 полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает

право на установление размеров должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

6. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в образовательных учреждениях, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

7. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, а также учителям учебных предметов (в том числе в I - IV классах) образовательных учреждений (классов) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности;

окончившим спецфакультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

8. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает при:

увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на соответствующие выплаты;

получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера

оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

9. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников образовательные учреждения не вправе:

а) формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

б) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

в) применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ, и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

г) утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

д) отступать от Единого [реестра](#) ученых степеней и ученых званий, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 г. № 74 «Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней», а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении;

е) устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего профессионального образования или высшего образования при формировании размеров должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

ж) устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

10. Руководители организаций проверяют документы об образовании и устанавливают работникам должностные оклады (ставки заработной платы); ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы), тарификационные списки.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников организаций несут их руководители.

Исполняющий обязанности
управляющего делами администрации
Георгиевского городского округа
Ставропольского края

А.Н.Савченко

УТВЕРЖДЕН

постановлением администрации
Георгиевского городского
округа Ставропольского края
от 28 декабря 2019 г. № 4246

ПОРЯДОК

исчисления заработной платы педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования и молодежной политики администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края

1. Месячная заработная плата учителей (в том числе учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также учителей, выполняющих преподавательскую работу в другом образовательном учреждении на условиях совместительства) определяется путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

Установленная учителям и преподавателям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

2. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам.

3. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, в зависимости от объема их учебной нагрузки и численности обучающихся производится 2 раза в год - на начало I и II учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение учащихся,

находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость учащихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

4. Тарификационные списки учителей (преподавателей) ежегодно утверждаются руководителями муниципальных образовательных учреждений.

5. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

6. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленной преподавателю месячной ставки заработной платы, а руководящим работникам - должностной оклад с учетом группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений и квалификационной категории.

При повышении размера ставки заработной платы средняя месячная заработная плата определяется путем умножения нового размера часовой ставки на объем годовой нагрузки, установленной в начале учебного года при тарификации, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

7. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные

при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года, также только после выполнения преподавателем всей установленной годовой учебной нагрузки при тарификации.

Если замещение продолжается непрерывно свыше 2 месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

8. В том случае, когда в соответствии с законодательством Российской Федерации преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), в случае нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, а также в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выбытия в командировку и прибытия из нее и т.п.), не производится.

Если в образовательном учреждении учебный процесс продолжается в течение всего календарного года и ежегодный отпуск преподавателям в связи с этим может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение учебной нагрузки за время ежегодного отпуска за текущий учебный год также не производится.

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит.

Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно в соответствии с пунктом 8.4 настоящего порядка. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

9. В случае когда в соответствии с законодательством Российской Федерации руководитель физического воспитания и преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности) освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемой ставки заработной платы уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

Преподавателям, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная

плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

10. Почасовая оплата труда педагогических работников муниципальных образовательных учреждений применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год;

при оплате преподавателей за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки в учреждениях (структурных подразделениях) профессиональных образовательных организаций.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

При почасовой оплате труда педагогических работников образовательных организаций учитываются доплаты за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития); в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении, за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, за

наличие квалификационной категории, за

особые условия труда в общеобразовательных организациях при исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы.

Исполняющий обязанности
управляющего делами администрации
Георгиевского городского округа
Ставропольского края

А.Н.Савченко

УТВЕРЖДЕН

постановлением администрации
Георгиевского городского
округа Ставропольского края
от 28 декабря 2019 г. № 4246

ПОРЯДОК

оплаты труда педагогических работников муниципальных учреждений дополнительного образования спортивной направленности, подведомственных управлению образования и молодёжной политики администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края

1. Система оплаты труда, установление выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений дополнительного образования спортивной направленности регулируется Положением об оплате труда работников учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и в пределах утвержденного фонда оплаты труда на планируемый период.

2. Для педагогических работников ДЮСШ устанавливаются следующие нормативы:

2.1. Норматив оплаты труда тренеров-преподавателей по спорту в спортивно-оздоровительных группах и группах начальной подготовки устанавливается в зависимости от численного состава занимающихся и объема учебно-тренировочной работы:

№ п/п	Этап подготовки	Период обучения (лет)	Минимальная наполняемость групп (человек)	Максимальная наполняемость групп (человек)	Максимальный объем учебно-тренировочной работы (часов в неделю)	Норматив оплаты труда (процент за 1 занимающегося)		
						Группы видов спорта		
						1 гр.	1 гр.	1 гр.
1.	Спортивно-оздоровительный	весь период	15	30	6	2,2	2,2	2,2
2.	Начальной	до года	15	30	6	2,2	2,2	2,2

	подготовки	свыше года	14	30	9	3,6	3,6	3,6
--	------------	------------	----	----	---	-----	-----	-----

Примечания:

Виды спорта рекомендуется распределять по группам в следующем порядке:

а) к первой группе видов спорта относятся все олимпийские виды спорта (дисциплины), кроме игровых видов спорта;

б) ко второй группе видов спорта относятся олимпийские игровые виды спорта, а также неолимпийские виды спорта, получившие признание Международного олимпийского комитета (имеющие соответствующую классификацию во Всероссийском реестре видов спорта);

в) к третьей группе видов спорта относятся все другие виды спорта (дисциплины), включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

Норматив оплаты труда тренеров-преподавателей, работающих преимущественно со спортивно-оздоровительными группами, рекомендуется повышать ежегодно на 0,5% за каждого обучающегося.

Норматив оплаты труда тренеров-преподавателей по спорту в спортивно-оздоровительных группах повышается на 0,5 процента за каждые 2 года обучения под руководством 1 тренера.

При оплате труда по нормативам за 1 занимающегося максимальный состав спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки не должен превышать 2 минимальных составов с учетом соблюдения правил техники безопасности на учебно-тренировочных занятиях.

Возраст занимающихся в спортивно-оздоровительных группах - 6 - 17 лет. Решение о проведении занятий с детьми дошкольного возраста принимает учредитель при наличии разрешения органов здравоохранения.

2.2. Норматив оплаты труда тренеров-преподавателей по спорту за подготовку 1 занимающегося на этапах спортивной подготовки устанавливается с учетом режима учебно-тренировочной работы:

Этап подготовки	Период обучения (лет)	Минимальная наполняемость групп (человек)	Максимальная наполняемость групп (человек)	Максимальный объем учебно-тренировочной работы (часов в неделю)	Норматив оплаты труда (процент за 1 занимающегося)		
					Группы видов спорта <*>		
					1 гр.	2 гр.	3 гр.
Учебно-	1 год	10	20	12	6	5	4

тренировочный	2 года	по согласованию с руководителем	20	14	9	8	7
	3 года		16	18	12	11	10
	4 года		16	18	13	12	11
	5 лет		16	18	14	13	12
Спортивного совершенствования	до 1 года		14	24	20	17	17
	свыше 1 года		12	28	30	23	20
Высшего спортивного мастерства	весь период		8	32	40	35	25

Примечания:

Недельный режим учебно-тренировочной работы является максимальным, устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, периода и задач подготовки. Годовой объем учебно-тренировочной работы, предусмотренный указанными режимами работы, начиная с учебно-тренировочного этапа подготовки, может быть сокращен не более чем на 25 процентов.

При объединении в 1 группу занимающихся, разных по возрасту и спортивной подготовленности, разница в уровнях их спортивного мастерства не должна превышать 2 спортивных разрядов (званий).

Во всех видах спорта на учебно-тренировочном этапе подготовки и выше, кроме основного тренера-преподавателя, могут привлекаться тренеры-преподаватели по смежным видам спорта при условии одновременной работы со спортсменами. Оплата их труда не должна суммарно превышать половины от размера норматива оплаты труда, предусмотренного для основного тренера-преподавателя.

При объединении в одну учебную группу занимающихся (инвалидов и лиц с ограниченными возможностями в развитии), разных по возрасту, функциональному классу или уровню спортивной подготовленности, разница в степени функциональных возможностей не должна превышать трех функциональных классов, разница в уровне спортивной подготовленности не должна превышать двух спортивных разрядов. В игровых видах спорта комплектование учебных групп производится с учетом композиции функциональных классов в команде в соответствии с правилами соревнований.

2.3. Тренерам-преподавателям за подготовку высококвалифицированного спортсмена, обучающегося спортивной школы размер норматива оплаты в % от ставки заработной платы устанавливается в

соответствии с [графой 4](#) таблицы 1.

Специалистам и служащим за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса; тренерам-преподавателям за участие в подготовке высококвалифицированного спортсмена, вошедшего в состав сборной команды России или субъекта Российской Федерации и занявшего 1 - 6 место на официальных соревнованиях соответствующего уровня, производятся выплаты стимулирующего характера в размерах, предусмотренных в [графах 5](#) и [6](#) таблицы 1.

Таблица 1

№ п/п	Уровень соревнований	Занятое место	Размер выплаты в % от ставки зарботной платы тренера- преподавателя за подготовку одного занимающегося	Размер выплаты в % от ставки зарботной платы (должностного оклада)	
				постоянн ый состав обучающ ихся	перемен ный состав обучаю щихся
1. В личных и командных видах спортивных дисциплин:					
1.1.	Олимпийские игры.	1	до 150	15	7
	Чемпионаты мира	1			
1.2.	Олимпийские игры.	2 - 6	до 150	10	5
	Чемпионаты мира.	2 - 3			
	Чемпионаты Европы, Кубок мира.	1 - 3			
	Кубок Европы	1			
1.3.	Чемпионат мира, Европы.	4 - 6	до 120	10	5
	Кубок мира.	4 - 6			
	Кубок Европы.	2 - 3			

	Чемпионат России.	1 - 3			
	Кубок России	1			
1.4.	Олимпийские игры, чемпионаты мира, Европы, Кубок мира.	участие	до 100	8	3
	Кубок Европы.	4 - 6			
	Первенство мира, Европы.	1 - 3			
	Официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	1			
1.5.	Чемпионат России.	4 - 6	до 80	8	3
	Первенство России (молодежь, юниоры).	1 - 3			
	Первенство России (старшие юноши).	1			
	Первенство мира, Европы.	4 - 6			
	Официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	2 - 3			
1.6.	Финал спартакиады молодежи.	1 - 3	до 75	8	3
	Финал Спартакиады учащихся.	1			

	Финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	1			
1.7.	Первенство России (молодежь, юниоры). Первенство России (старшие юноши). Финал спартакиады молодежи. Финал Спартакиады учащихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ	4 - 6 2 - 3 4 - 6 2 - 3	до 60	5	2
1.8.	Первенство России (старшие юноши). Финал Спартакиады учащихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ	4 - 6 4 - 6	до 50	5	
1.9.	Официальные всероссийские соревнования (включенные в Единый календарный план) в составе сборной команды субъекта Российской Федерации	1 - 6	до 50	5	

1.10.	Чемпионаты и первенства субъектов Российской Федерации	1 - 6	до 50	3	
2. В командных игровых видах спорта					
2.1.	Олимпийские игры	1	до 150	15	7
	Чемпионат мира, Европы	1			
2.2.	Олимпийские игры	2 - 6	до 150	10	5
	Чемпионат мира, Европы	2 - 3			
2.3.	Официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	1 - 3	до 120	10	5
2.4.	За подготовку команды, занявшей:		до 75	5	3
	на чемпионате России;	1 - 3			
	на первенстве России;	1 - 2			
	в финале Спартакиады молодежи, Спартакиады учащихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ	1			
2.5.	За подготовку команды,		до 50	5	

	занявшей: на чемпионате России; на первенстве России; в финале Спартакиады молодежи, Спартакиады учащихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ	4 - 6 3 - 4 2 - 3			
2.6.	Участие в составе сборной команды России в официальных международных соревнованиях: основной состав сборной; молодежный состав сборной; юношеский состав сборной		до 100 до 75 до 50	8 8 5	5 3 1

Примечания:

1. Юношеские Олимпийские игры приравниваются к первенству мира в соответствующей возрастной группе. Европейский юношеский олимпийский фестиваль приравнивается к первенству Европы в соответствующей возрастной группе. Всемирная универсиада приравнивается к официальным международным спортивным соревнованиям. Всероссийская универсиада приравнивается к официальным всероссийским спортивным соревнованиям. Спартакиада учащихся и спартакиада молодежи приравниваются к первенству России в соответствующей возрастной группе.

2. Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя и выплаты работникам рекомендуется устанавливать по наивысшему нормативу со дня показанного спортсменом результата и сохранять по [пунктам 1.1 - 1.4, 2.1,](#)

2.2 до проведения следующих официальных международных соревнований данного уровня (например, до следующих олимпийских игр или чемпионата мира), по всем остальным пунктам - в течение одного календарного года.

Если в период действия установленного размера норматива оплаты труда тренера-преподавателя и выплат работникам спортсменов улучшил спортивный результат, рекомендуется размер норматива оплаты труда и выплат соответственно увеличить и установить новое исчисление срока его действия. Если по истечении срока действия установленного норматива оплаты труда спортсмен не показал указанного в таблице результата, норматив оплаты труда тренера-преподавателя устанавливается в соответствии с этапом подготовки спортсмена.

Как правило, выплаты к должностным окладам специалистам и служащим за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса устанавливаются при условии их непосредственного участия в обеспечении учебно-тренировочного процесса не менее одного года.

3. В настоящей таблице для международных соревнований учитываются только результаты спортсменов, включенных в списки кандидатов в спортивные сборные команды Российской Федерации, а для всероссийских спортивных соревнований - включенных в спортивную сборную команду субъекта Российской Федерации.

4. Рекомендуется устанавливать выплаты стимулирующего характера к ставкам заработной платы (должностным окладам) следующим работникам:

заместителям директоров, инструкторам-методистам (включая старшего), тренерам-преподавателям (включая старшего) учреждений, обучающиеся которых на протяжении последних пяти лет показывают высокие спортивные достижения, и учреждений за данный срок подготовили не менее пяти Мастеров спорта России - на 15%;

тренерам-преподавателям - молодым специалистам, работающим в спортивной школе непосредственно после окончания высшего учебного заведения с учебной нагрузкой не менее трех групп начальной подготовки, - на 50% на протяжении первых трех календарных лет работы;

руководителям подразделений, специалистам и служащим за высокие достижения в работе или выполнение особо важных (срочных) работ на срок их проведения - до 50%;

тренерам-преподавателям, проводящим занятия по видам спорта, культивируемым среди инвалидов и лиц с ограниченными функциональными возможностями, - на 20%.

Исполняющий обязанности
управляющего делами администрации
Георгиевского городского округа
Ставропольского края

А.Н.Савченко