

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА КОТОВСКА
ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

17.06.2009

г. Котовск

№ 865

Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений образования

В соответствии с пунктом 11.1 постановления администрации города от 15.04.2009 №562 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, и работников муниципальных образовательных учреждений», администрация города ПОСТАНОВЛЯЕТ:

Утвердить примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений образования согласно приложению.

Глава города

Н.И. Луговских

**Примерное положение
об оплате труда работников муниципальных учреждений образования**

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений образования (далее - Положение) разработано в соответствии с решением Котовского городского Совета народных депутатов от 31.03.2009 №696-3 «Об основных принципах и условиях установления оплаты труда работников муниципальных учреждений», постановлением администрации города от 15.04.2009 №562 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, и работников муниципальных образовательных учреждений» и других нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.2. Системы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных,

системы доплат и надбавок стимулирующего характера, системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии

с трудовым законодательством, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами

Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами органов государственной власти Тамбовской области, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления города.

Работникам муниципальных учреждений производятся выплаты социального характера.

1.3. 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 федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации.

1.4. Заработная плата работников муниципального учреждения образования (далее - учреждение) (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не должна быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Оплата труда работников учреждений осуществляется за счет одного или нескольких источников финансирования - средств городского и областного бюджетов, части средств от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности.

1.6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.7. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам осуществляется в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников.

II. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам

2.1. Размеры базовых (минимальных) окладов, (базовых (минимальных) должностных окладов), базовых (минимальных) ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам установлены постановлением администрации от 15.04.2009 №562 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, и работников муниципальных образовательных учреждений».

Рекомендуемые размеры базовых (минимальных) окладов (базовых (минимальных) должностных окладов), базовых (минимальных) ставок заработной платы и рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образования по профессионально - квалификационным группам (далее –ПКГ) и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности, рабочей профессии устанавливаются согласно приложению №1 к Положению на основе отнесения должности, рабочей профессии к ПКГ и квалификационным уровням.

Должности (профессии) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5.05.2008 г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 5.05.2008 г. №217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29.05.2008 года №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 г. №248н «Об

утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

2.2. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности, устанавливаемых работникам основного персонала учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, приводятся в приложении №1 к Положению.

Базовый (минимальный) оклад, базовый (минимальный) должностной оклад, умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует оклад (должностной оклад). Повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляются на оклад (должностной оклад).

Учреждения в пределах средств на оплату труда могут самостоятельно устанавливать повышающие коэффициенты по занимаемым должностям основного персонала, но не выше установленных постановлением администрации города.

2.3. До утверждения в порядке, установленном федеральным законодательством Единого квалификационного справочника, содержащего квалификационные характеристики должностей руководителей, специалистов и служащих работников учреждений бюджетной сферы, в том числе по общепрофессиональным должностям служащих, в учреждениях применяются тарифно-квалификационные (квалификационные) характеристики, в соответствии с которыми работникам учреждений бюджетной сферы по состоянию на 31.12.2004 г. устанавливались разряды оплаты труда.

К тарифно-квалификационным характеристикам (требованиям) (далее - ТКХ), которые в наиболее массовом порядке применялись в образовательных учреждениях для установления разрядов оплаты труда по состоянию на 31.12.2004, относятся:

- по должностям работников учреждений образования - ТКХ, согласованные постановлением Минтруда РФ от 17.08.1995 № 46 «О согласовании разрядов оплаты труда и тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников учреждений образования Российской Федерации»;
- по должностям работников здравоохранения (врачи, средний и младший медицинский персонал и др.) - ТКХ, согласованные постановлением Минтруда России от 27.08.1997 № 43 «О согласовании разрядов оплаты труда и тарифно-квалификационных характеристик по должностям работников здравоохранения Российской Федерации»;
- по должностям работников культуры (библиотекари, аккомпаниаторы и др.) - ТКХ, согласованные постановлением Минтруда России от 01.02.1995 года №8 «О согласовании разрядов оплаты труда и тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников культуры Российской Федерации»;
- по общепрофессиональным должностям служащих (бухгалтеры, инженеры, коменданты, специалисты по кадрам, юрисконсульты, художники, электроники, техники, лаборанты и др.) - ТКХ, утвержденные

постановлением Минтруда России от 06.06.1996 № 32 «Об утверждении разрядов оплаты труда и тарифно-квалификационных характеристик (требований) по общеотраслевым должностям служащих»;

- по общеотраслевым профессиям рабочих - ТКХ, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 10.11.1992 № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих».
- Наименование профессии «рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий» применяется в случаях выполнения работником видов работ, свойственных нескольким профессиям (электромонтер, слесарь, столяр, слесарь-ремонтник и другие), но с незначительным удельным весом работ по каждой из профессий.

III. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала, условия их установления, начисления

3.1. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по занимаемой должности к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала установлен в приложении №1 к Положению.

Учреждения, в пределах средств на оплату труда, могут самостоятельно определять размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, утвержденных постановлением администрации города от 15.04.2009 №562 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, и работников муниципальных образовательных учреждений».

Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала может применяться к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование» устанавливается согласно приложению №2 к Положению.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности в исключительных случаях могут применяться и к иным работникам учреждения, должности и рабочие профессии которых отнесены к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней.

3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетенции. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

- до 0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;
- до 0,20 – при наличии первой квалификационной категории;
- до 0,15 – при наличии второй квалификационной категории.

За владение навыками комплексного использования информационно-коммуникационных технологий, современных методик управления, воспитания и формирования ключевых компетенций у обучающихся (воспитанников) работникам учреждений в пределах средств, выделенных на оплату труда, может быть установлен повышающий коэффициент.

3.3. Работникам учреждений, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник», а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу в образовательном учреждении - по решению работодателя может быть установлен повышающий коэффициент до 0,20 в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения, трудовым договором.

3.4. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший», «ведущий», «главный» устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) с целью повышения ответственности работника при исполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

- до 0,09 – при отнесении должности, профессии к категории «старший»;
- до 0,13 – при отнесении должности, профессии к категории «ведущий»;
- до 0,18 – при отнесении должности, профессии к категории «главный».

3.5. Для работников учреждений повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников устанавливаются исходя из типа (вида) учреждения (условия труда в которых отличаются от нормальных):

в лицейских классах педагогическим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом – повышающий коэффициент до 0,15;

в специальных (коррекционных) классах, группах созданных в образовательных учреждениях - работникам, занятым в этих классах, группах, – повышающий коэффициент до 0,20;

учителям за индивидуальное обучение на дому больных детей - хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения) – повышающий коэффициент до 0,20;

тренерам-преподавателям по спорту, инструкторам -методистам специализированных детско-юношеских спортивных школах олимпийского резерва, а также на этапе спортивного совершенствования высшего спортивного мастерства в детско-юношеских спортивных школах и неспециализированных отделениях специализированных детско-юношеских школах олимпийского резерва – повышающий коэффициент до 0,15.

3.6. Повышающие коэффициенты по типу (виду) учреждения устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в зависимости от типа (вида) учреждения (условия труда в

которых отличаются от нормальных и другие). Размер повышающего коэффициента не может превышать 0,8.

3.7. Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются работодателем персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

IV. Выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты

4.1. Для работников учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

4.1.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания (выполнение работником объема преподавательской (учебной) работы, превышающего определенную постановлением Правительства Российской Федерации от 3.04.2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений» норму, выполнение функций классного руководителя, проверка письменных работ обучающихся, заведование учебными кабинетами (отделами, лабораториями, музеями), руководство методическими объединениями, цикловыми предметными комиссиями, учебными мастерскими и другая дополнительная работа, связанная с образовательным процессом, и не входящая в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором), увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работы, работы в ночное время, в логопедических группах, а так же при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

4.2. Размер доплат, определенных пунктом 4.1.2. настоящего раздела, устанавливается сторонами трудового договора в соответствии со статьями 147, 149, 150, 151, 152, 153 и 154 Трудового кодекса Российской Федерации в пределах фонда оплаты труда от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

4.2.1. работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за время фактической занятости работника на таких рабочих местах.

Размеры доплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда

устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 20.11.2008 № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда»;

4.2.2. за работу в ночное время в размере не менее 20 процентов за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»;

4.2.3. за сверхурочную работу за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.2.4. за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере двойной дневной или часовой ставки;

работникам доплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, дополнительная работа, связанная с образовательным процессом, и не входящая в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором доплаты устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не

установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

4.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и в положении об оплате труда учреждения.

V. Выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждений, условия их установления и выплаты

5.1. Для работников учреждений могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера и премий:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за стаж непрерывной работы или выслугу лет;

за классность водителям автомобиля;

единовременные премии за выполнение особо важных и ответственных работ;

премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год).

Порядок, условия, периодичность выплат стимулирующего характера и премий определяется локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Конкретные размеры стимулирующих выплат и премий устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и закрепляются в трудовом договоре с работником.

5.2. Критерии, позволяющие оценить результативность выполняемых работ, определяются учреждением самостоятельно, закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями за:

работу, связанную со спецификой контингента обучающихся;

сохранение контингента обучающихся;

специфику образовательных программ;

непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий;

сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы;

информативную ёмкость предмета, связанную с постоянным обновлением содержания;

организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения);

досрочное выполнение работ;

за классность водителям автомобиля;

Вид доплаты	Размеры доплаты (%)
за наличие категорий «В», «С», «Д», «Е»	до 20
за наличие категорий «В», «С» и «Е» или «Д» и «Е» или «Д»	до 10

5.3. Критерии оценки качества выполняемых работ определяются учреждением самостоятельно, закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии со следующими рекомендациями:

участие работников в реализации программы развития образовательного учреждения;

активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности учреждения;

создание социально-психологического климата в классе (группе), коллективе;

достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;

достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации, в том числе в форме Единого государственного экзамена;

подготовка призеров олимпиад, конкурсов.

5.4. Надбавка за стаж непрерывной работы может осуществляться работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы.

В стаж непрерывной работы включается:

время работы в данном учреждении;

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

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

Стаж непрерывной работы в учреждении	Рекомендуемые размеры выплаты (%)
до 3 лет	до 5
от 3 до 5 лет	от 5 до 10
от 5 до 10 лет	от 10 до 15
от 10 до 15 лет	от 15 до 20
от 15 и более	от 20 до 30

5.5. Конкретный размер надбавки за стаж непрерывной работы определяется учреждением самостоятельно и закрепляется локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников.

Надбавка за стаж непрерывной работы работникам производится в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в пределах фонда оплаты труда.

5.6. В случае если у работника право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения им государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления права на неё и производится перерасчет среднего заработка.

5.7. Выплата единовременных премий работникам учреждения за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения.

Особо важными и ответственными работами могут считаться работы проводимые в случае:

- подготовки объектов к учебному году;

- устранении последствий аварий;

- подготовки и проведении международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;

- и других особо важных и ответственных работ, установленных с учетом мнения представительного органа работников.

5.8. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда:

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

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в инновационной деятельности;

- другие, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

5.9. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с выплатами стимулирующего характера, определенными в Положении, в пределах фонда оплаты труда.

5.10. Установление выплат стимулирующего характера работникам учреждений осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат.

VI. Выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления

6.1. Для работников учреждений устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

6.1.1. Выходное пособие при расторжении трудового договора, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника;

6.1.2. Суммы, начисленные при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения;

6.1.3. Дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора без предупреждения об увольнении за два месяца при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения. Компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника учреждения;

6.1.4. Денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя.

6.1.5. Компенсация педагогическим работникам в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

6.2. Для работников учреждения в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 6.1. Положения, может выплачиваться материальная помощь, представленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочее.

6.3. Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд, направлены на: соблюдение прав работников, установленных трудовым законодательством при расторжении трудовых отношений по инициативе работодателя и при других условиях, предоставление компенсации затрат работников, связанных с обучением, оздоровлением, повышением их уровня жизни и другое, которые устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

6.4. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пункте 6.1. Положения, осуществляются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

VII. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

7.1. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый работодателем в трудовом договоре, устанавливается в фиксированном размере на учебный год на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности руководителя учреждения и составляет:

для вновь назначенных руководителей, не прошедших процедуру аттестации – 7000 рублей;

для руководителей, имеющих первую квалификационную категорию – 8000 рублей;

для руководителей имеющих высшую квалификационную категорию – 9000 рублей.

7.2.Руководителю учреждения может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, который не должен превышать 3,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем персонально в отношении конкретного руководителя учреждения.

Размер персонального повышающего коэффициента может складываться из следующих коэффициентов:

до 0,20 - за наличие ученой степени кандидата наук;

до 0,20 - имеющего почетное звание «заслуженный»;

до 0,10 - имеющего звание «доцент»;

до 0,15 – имеющего почетное звание «отличник», «почетный работник», награжденным орденами и медалями по профилю образовательного учреждения;

тип (вид) учреждения (условия труда в которых отличаются от нормальных) в соответствии с п. 3.5. Положения;

масштабность управления:

за каждого обучающегося (воспитанника) 0,0007;

за каждого работника списочного состава 0,0005;

за разнотипность учреждения и вариативность образовательных программ до 0,5;

за владение навыками комплексного использования информационно-коммуникационных технологий до 0,1.

7.3. Должностные оклады заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений устанавливаются работодателем на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя в фиксированном размере и вносятся в трудовой договор.

Коэффициенты, предусмотренные в п.7.2., распространяются на заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров для установления персонального повышающего коэффициента, который не должен превышать 3,0.

7.4. Выплаты компенсационного характера руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам производятся в соответствии с перечнем, утвержденным постановлением администрации города, которые устанавливаются к окладам (должностным окладам) в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

7.5. Выплаты стимулирующего характера руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам производятся в соответствии с перечнем, утвержденным постановлением администрации города, которые устанавливаются к окладам (должностным окладам).

Выплаты стимулирующего характера могут выплачиваться руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам по решению работодателя в пределах фонда оплаты труда.

7.5.1. Выплата стимулирующего характера за высокие результаты работы производится в процентах от оклада (должностного оклада) в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Размер выплаты за высокие результаты работы может складываться из следующих показателей:

положительная динамика качества знаний обучающихся;

высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе единого государственного экзамена);

динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг;

участие учреждения в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, региональных и городских целевых программ;

создание и развитие связей образовательного учреждения с другими образовательными системами;

участие учреждения в инновационной деятельности в сфере образования.

Размер выплаты стимулирующего характера за высокие результаты работы устанавливается работодателем на учебный год.

7.5.2. Выплата стимулирующего характера за стаж непрерывной работы или выслугу лет руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам учреждений надбавка осуществляется в соответствии с пунктами 5.4.-5.6. Положения.

7.6. Обязательные выплаты социального характера:

выходное пособие при расторжении трудового договора, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника (руководителя учреждения);

суммы, начисленные при увольнении работникам (руководителя учреждения) на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения;

дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора без предупреждения об увольнении за два месяца при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения. Компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника учреждения;

компенсация работникам (руководителю учреждения) морального вреда, определяемая соглашением сторон трудового договора или судом за счет средств учреждения;

денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику (руководителю учреждения) от работодателя.

7.7. Руководителю учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения может выплачиваться материальная помощь, предоставленная по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочее в пределах фонда оплаты труда.

7.8. Руководителю учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения по решению работодателя с учетом результатов деятельности учреждения могут выплачиваться премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год), единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Премирование руководителя учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

Целевые показатели эффективности работы учреждения, размеры премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются постановлением администрации города, и оформляются в виде дополнительного соглашения к трудовому договору руководителя учреждения.

7.9. Заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения выплачиваются премии в порядке и на условиях, определенных для работников учреждения.

VIII. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений

8.1. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам образовательных учреждений установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

8.2. Особенности оплаты труда учителей и преподавателей образовательных учреждений (структурных подразделений) обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными постановлением Правительства Российской Федерации от 3.04.2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Ставки заработной платы педагогических работников, установленные в приложении №1 к Положению, выплачиваются при условии выполнения нормы преподавательской (учебной) работы в пределах установленной статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации сокращенной продолжительности рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

8.3. Объем преподавательской (учебной) работы учителей и преподавателей образовательных учреждений устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

Конкретный расчет рабочего времени, направленного на осуществление воспитательной, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени определяется

образовательным учреждением самостоятельно с учетом специфики его деятельности и фиксируется в индивидуальных планах работы.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

В соответствии с Типовым положением об общеобразовательном учреждении учебная нагрузка на учебный год для учителей максимальными размерами не ограничивается.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется работодателем.

Учителям, преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленной соответственно учителю, преподавателю ставки заработной платы.

Учебная нагрузка учителям, преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям, преподавателям на период нахождения в этом отпуске.

8.4. Право распределять преподавательскую (учебную) работу предоставлено руководителю образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, иного представительного органа работников, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

При установлении преподавательской (учебной) работы на новый учебный год учителям и преподавателям образовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах (группах). Объем преподавательской (учебной) работы не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества классов (групп), учащихся (студентов) и часов по учебным планам и программам.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, преподавательская (учебная) работа в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Изменение объема преподавательской (учебной) работы устанавливается с письменного согласия работника.

8.5. Часы преподавательской (учебной) работы определяются в астрономических часах и включают проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамический час" для обучающихся I класса. При этом количеству часов установленной урочной работы (учебной нагрузки) соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно –

эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение урочной работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

8.6. В случае, если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, определенной постановлением Правительства Российской Федерации от 3.04.2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», оплата его труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

8.7. В случаях, если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной) работы более нормы, определенной постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», им устанавливается доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема работы. Размер доплаты определяется в соответствии с пунктом 4.1.2. раздела 4 Положения в пределах фонда оплаты труда.

8.8. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества студентов (обучающихся) и часов по учебным планам и программам.

8.9. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется:

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, 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 учреждений начального и среднего профессионального образования за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

8.10. Почасовая оплата применяется при оплате труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий по повышению квалификации руководящих и педагогических работников в образовательном учреждении дополнительного профессионального образования.

Размер оплаты за один час работы определяется положением об оплате труда работников учреждения.

8.11. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств городского и областного бюджета, средств поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

При установлении заработной платы, в учреждениях осуществляющих реализацию программ начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, формирование фондов оплаты труда и расчет окладов педагогических работников может производиться с использованием «Модельной методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных образовательных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования», утвержденной Министерством образования и науки Российской Федерации от 22.11.2007 «Новая система оплаты труда работников образования».

Первый заместитель главы
администрации города

В.Н. Селиванова

ПРИЛОЖЕНИЕ №1
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципальных учреждений
образования

Рекомендуемые размеры базовых (минимальных) окладов базовых (минимальных) должностных окладов), ставок заработной платы и рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образования по профессионально - квалификационным группам (далее –ПКГ) и квалификационным уровням и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности, рабочей профессии

Квалификационный уровень	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Размер базового (минимального) оклада базового (минимального) должностного оклада), ставки заработной платы (рублей в месяц)	Рекомендуемый повышающий коэффициент по занимаемой должности, рабочей профессии	Размер рекомендуемого оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рублей в месяц)
1. ПКГ первого уровня				
1.1. ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня				
1	Вожатый; помощник воспитателя	2100	0,00	2100
1.2. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»				
1	Делопроизводитель; калькулятор; кассир; секретарь; машинистка; секретарь-машинистка	2100	0,00	2100
2	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное наименование должностное наименование “старший”	2100	0,00	2100
1.3. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» (в том числе медицинских работников)				

1	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; повар; кухонный рабочий; гардеробщик; дворник; кастелянша; кладовщик, сторож (вахтер); слесарь-сантехник; уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений; оператор стиральных машин; слесарь по ремонту автомобилей; швея; мойщик посуды; плотник; водитель аэросаней; хлораторщик; электрослесарь (слесарь) дежурный и по ремонту оборудования; ремонтник кожгалантерейных изделий	2100	0,00	2100
2	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	2100	0,00	2100
2. ПКГ второго уровня				
2.1. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»				
1	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и	2400	0,00	2400

	профессий рабочих; водитель автомобиля; повар; водитель автобуса; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; слесарь по ремонту автомобилей; швея; плотник; хлораторщик; слесарь-сантехник; оператор стиральных машин; настройщик пианино и роялей; электрослесарь (слесарь) дежурный и по ремонту оборудования; ремонтник кожгалантерейных изделий			
2	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2400	0,00	2400
3	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2400	0,00	2400
4	Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей ПКГ, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	2400	0,00	2400
2.2. ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня				
1	Младший воспитатель	2400	0,00	2400
2	Диспетчер образовательного учреждения	2400	0,00	2400

2.3. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» (в том числе медицинские работники)				
1	Лаборант; художник; спортсмен-инструктор; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам	2400	0,00	2400
2	Заведующий складом; заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	2400	0,00	2400
3	Заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; медицинская сестра по массажу; медицинская сестра. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	2400	0,00	2400
4	Механик; аккомпаниатор. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	2400	0,00	2400
3. ПКГ третьего уровня				
3.1. ПКГ должностей педагогических работников				
1	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	3460	0,05	3633
2	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	3460	0,1	3806
3	Воспитатель; мастер	3460	0,2	4152

	производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший тренер-преподаватель			
4	Преподаватель; преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель – дефектолог; учитель-логопед (логопед)	3460	0,25	4325
3.2. ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»				
1	Бухгалтер; документовед; инженер- программист (программист); инженер- электроник (электроник); психолог; социолог; экономист; библиотекарь	3460	0,00	3460
2	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	3460	0,00	3460
3	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	3460	0,00	3460
4	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	3460	0,00	3460
5	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	3460	0,00	3460
4. ПКГ четвертого уровня				
4.1. ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»				

1	Начальник отдела кадров	3460	0,00	3460
2	Главный*1 (диспетчер, механик, специалист по защите информации)			
3	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	3460	0,00	3460
4.2. ПКГ должностей руководителей структурных подразделений				
1	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*2	4000	0,05	4200
2	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	4000	0,1	4400

*1 За исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации.

*2 Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

Первый заместитель главы
администрации города

В.Н. Селиванова

ПРИЛОЖЕНИЕ №2
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципальных учреждений
образования

Перечень должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности “Образование”

Преподаватель; учитель; воспитатель; старший воспитатель; методист; старший методист; инструктор-методист; старший инструктор-методист; педагог дополнительного образования; педагог–психолог; учитель-логопед (логопед); учитель-дефектолог; тренер-преподаватель; старший тренер-преподаватель; концертмейстер; инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый; педагог-организатор; социальный педагог; мастер производственного обучения; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; заместители руководителя, заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; тьютор

Первый заместитель главы
администрации города

В.Н. Селиванова