

4.6. Наградка за качество работы может устанавливаться работником, имеющим не ниже 6 квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, а также водителем автомобилей, тарифицированным по 4 и 5 квалификационным разрядам, занятым перевозкой обучавшихся (воспитанников), в размере до 20 процентов ставки должностной платы.

4.7. Наградка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях (далее – стаж работы в бюджетной сфере).

Наградка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностной платы (ставки зарплатной платы) и составляет при стаже работы в бюджетной сфере:

- от 1 года до 5 лет – 10 процентов;
- от 5 до 10 лет – 15 процентов;
- от 10 до 15 лет – 20 процентов;
- свыше 15 лет – 30 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории (педагогическим работникам, для которых предусмотрена норма часов педагогической работы или норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку зарплатной платы – от зарплатной платы, исчисленной из ставки зарплатной платы с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы).

Надбавка за выслугу лет устанавливается по основной работе и работе, вы-подлежащей по совместительству.

В стаж работы в бюджетной сфере для установления надбавки за выслугу лет включаются периоды работы в государственных и муниципальных учреждениях Российской Федерации, независимо от величины подчиненности, занимаемой должности (профессии). В стаж работы в бюджетной сфере могут быть зачтываны первоначальные работы в бюджетных учреждениях республик, яхолиних и состав СССР до 26.12.1991 включительно, при наличии подтверждающих документов.

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, длившегося право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие стаж работы в бюджетной сфере, находятся в муниципальном учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

4.8. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и колективный результат труда.

Система поощрений и условий премирования работников разрабатываются муниципальными учреждениями самостоятельно и фиксируются в локальных нормативных актах по оплате труда. Премирование работников осуществляется на основе критерия приведенного в соответствии с Положением о премировании.

4.8.1. Премирование руководители муниципального учреждения проводится в порядке, утвержденном Управлением образования, с учетом целевых показателей эффективности деятельности муниципального учреждения.

4.8.2. При определении показателей премирования необходимо учитывать: успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

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

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с участием личности муниципального учреждения;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

обеспечение сохранности муниципальной имущества и т.п. более.

4.8.3. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (также зарплатной платы) работника, так и в абсолютном размере и выплачивается за счет средств экономии по фонду оплаты труда, а также физических средств, поступающих от привносимой доли личной деятельности, в соответствии с локальным нормативным актом муниципального учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.9. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала муниципальных учреждений, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

- за квалификацию;
- за изличие почетного звания (нагрудного знака);
- за изличие почетного звания, недостигшего почетного звания (нагрудного знака);
- за выполнение специалистом тренерского состава;
- за классность водителям автомобилей.

4.10. Надбавка за квалификацию устанавливается специалистам в соответствии с полгунтиами 4.10.1 – 4.10.2 пункта 4.10 раздела 4 настоящего Примерного положения при работе по должностям (специальностям), по которой им присвоена квалификационная категория.

Надбавка за квалификацию устанавливается по основной работе и работе, назначенной по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не связанных совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об обобщенности работ по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки зарплатной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрена норма часов педагогической работы или норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку зарплатной платы – от зарплатной платы, исчисленной из ставки зарплатной платы и установленного объема педагогической работы и учебной (преподавательской) работы) и составляет:

4.10.1. Педагогическим работникам:

при наличии первой квалификационной категории – 15 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории – 30 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия (согласно Медицинским работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дне

при наличии второй квалификационной категории – 7 процентов;

при наличии первой квалификационной категории – 15 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории – 30 процентов.

Медицинским работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно листке приемки органа, при котором создана аттестационная комиссия).

4.11. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не связанных с совместительством, в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

При присуждении ученой степени лектора наук или кандидата наук надбавка за наличие ученой степени устанавливается со днем присуждения Министерством образования и науки Российской Федерации решение о присуждении диплома лектора наук или кандидата наук.

4.12. Работникам, которым присвоена ученая степень по основному профилю профессиональной деятельности, надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки зарплатной пилоты (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку зарплатной пилоты – от зарплатной пилоты, исчисленной из ставки зарплатной пилоты и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

при наличии ученой степени доктора наук – 30 процентов;

4.13. Надбавка за наличие почетного звания, недостаточного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается работниками, имеющими почетное звание «заслуженный».

Надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим ведомственное почетное звание (нагрудный знак).

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки зарплатной пилоты (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы ча-

сов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку зарплатной пилоты, – от зарплатной пилоты, исчисленной из ставки зарплатной пилоты и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы).

Педагогическая работа или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку зарплатной пилоты – 30 процентов;

при наличии почетного звания «заслуженный» – 20 процентов;

при наличии почетного звания «заслуженный» – 15 процентов.

Надбавка за наличие почетного звания, недостаточного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

Надбавка за наличие почетного звания, недостаточного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения почетной медалью (медалью, погрудным знаком, погрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий или почетных знаков надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания, недостаточного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается при условии соответствия почетного звания, недостаточного почетного звания (нагрудного знака) направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности.

Перечень недостаточных званий, надбавка за наличие недостаточного почетного звания (нагрудного знака), утверждается органом, осуществляющим функции полномочия учреждения.

4.14. В целях привлечения и укрепления кадрового состава в учреждениях дополнительного образования молодым специалистам устанавливается зарплата в размере 50 процентов от должностного оклада. Положение о статусе молодого специалиста утверждается локальным нормативным актом муниципального учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.15. В организациях дополнительного образования при расчете зарплатной пилоты тренер-преподавателей расчет в процентах за одного занимающегося производится от должностного оклада, с учетом повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

4.16. Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей, имеющим квалификацию первого класса – в размере 25 процентов ставки зарплатной пилоты.

Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей за фактически отработанное время в качестве водителя по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

4.17. При наступлении, у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за них сохраняется средняя зарплата пилота, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанного периода.

5. Условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров, их заместителей и главных бухгалтеров, осуществляющих выплаты компенсационного и стимулирующего характера

5.1. Зароботная плата руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление должностных окладов руководителям муниципальных учреждений, заместителям руководителей и главным бухгалтерам.

5.2.1. Размеры должностных окладов руководителей муниципальных учреждений устанавливаются на основе отнесения поставленных ими муниципальных учреждений в зависимости от группы по оплате труда руководителей согласно таблице № 11.

Таблица № 11

Размеры должностных окладов руководителей муниципальных учреждений (кроме учреждений дополнительного профессионального образования)

Группы по оплате труда руководителей	Должностной оклад (рубли)
1	15 548
2	14 173
Образовательные организации I и II групп по оплате труда руководителей	12 885
Образовательные организации III группы по оплате труда руководителей	

5.2.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителя, главных бухгалтеров устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения.

Установление должностных окладов заместителю руководителя и главному бухгалтеру осуществляется приказом руководителя исходя из объема и сложности функциональных обязанностей каждого заместителя и главного бухгалтера, его квалификации и квалификации.

5.3. С учетом условий труда руководителям муниципальных учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.4. Руководителям муниципальных учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

5.5. Руководители муниципальных учреждений, заместители руководителей помимо основной работы имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным критериям).

ционным требованиям) в том же муниципальном учреждении. Оплата труда руководителей муниципальных учреждений и заместителей руководителей за осуществление педагогической (преподавательской) работы в том же муниципальном учреждении устанавливается раздельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется исходя из должностного оклада (ставка зарплатной шкалы) по соответствующей педагогической должности, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отличивающихся от нормальных, выплат стимулирующего характера – надбавки за специфику работы и надбавки за наличие квалификационной категории, надбавки за специальность и наработки за наличие учительской степени.

Предельное общее педагогическое (преподавательское) работника, который может выплачиваться его руководителем, определяется Управлением образования, заместителями руководителя – руководителем муниципального учреждения, педагогическим (преподавательским) работника, выплачиваемым руководителем муниципального учреждения в том же образовательном муниципальном учреждении, совместительством не считается.

5.6. В соответствии со статьей 145 ТК РФ руководителем, их заместителям и главным бухгалтером муниципальных учреждений устанавливается предельный уровень соотношения на среднедневечечной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднедневечечной зарплатной платы работников (без учета зарплатной платы руководителя муниципального учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) (далее – предельное соотношение зарплатной платы).

5.6.1. Руководителям муниципальных учреждений предельное соотношение зарплатной платы устанавливается в зависимости от среднедневечечной численности работников муниципального учреждения согласно таблице № 12.

Таблица № 12

Размеры предельного соотношения зарплатной платы руководителя муниципального учреждения

Среднедневечечная численность (человек)	Размеры предельного соотношения
1	2
до 50	3,0
От 51 до 100	4,0
От 101 до 150	5,0
Свыше 150	6,0

5.6.2. Для заместителей руководителя, главного бухгалтера размер предельного соотношения зарплатной платы определяется путем снижения размера предельного соотношения зарплатной платы, установленного руководителем муниципального учреждения, на 0,5.

5.6.3. В исключительных случаях по решению Управления образования руководителю муниципального учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельное соотношение зарплатной

платы в индивидуальном порядке без учета среднемесячной численности работников (для новых создаваемых муниципальных учреждений, при приватизации объектов недвижимости муниципального учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для руководителей муниципального учреждения и не более 5,5 – для заместителей руководителя, главного бухгалтера.

5.6.4. Установленный размер предельного соотношения зарплатной платы является обязательным для исполнения в трудовой договор.

5.6.5. Ответственность за соблюдение предельного соотношения зарплатной платы несет руководитель муниципального учреждения.

5.6.6. Состоинение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителей, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной зарплатной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной зарплатной платы руководителя на соответствующую зарплатную плату работников этого учреждения.

Определение среднемесячной заработной платы в условиях цепок осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.7. Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителей муниципальных учреждений.

5.7.1. Отнесение учреждений к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства муниципальными учреждениями, исходя из суммы баллов, набранной по обsumным показателям, согласно Таблице № 13.

Таблица № 13

Объемные показатели для отнесения муниципальных учреждений к группе по оплате труда руководителей

№	Наименование показателя	Условия	Количество баллов	3	4	5
1	Количество образовательных (воспитательных) в образовательных организациях	за каждого обучающегося (воспитанника)	3	4	5	0,5
2	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования:	за каждого обучающегося в многопрофильных и однопрофильных клубах (школах, станицах, школах туристов, техников, пограничников и других учреждениях)	0,3	0,3	0,3	0,5
3	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования:	за каждого обучающегося	0,3	0,3	0,3	0,5
4	Количество работников в образовательной организации	за одну группу	10	10	10	20
5	Написание групп прошлого или (воспитанников) организаций	за каждого работника, дополнительно за каждого редакции	1	1	1	1

1	2	3	4
бюджета, имеющего: первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию	0,5	1	
до 10 до 10 до 20			
Круглогодичное проявление образованности группы с аргументами при выполнении обучающихся (воспитанников) при наличии до четырех и более групп с круглогодичным проявлением обучившихся (воспитанников)			
за каждого филиала, структурного подразделения с количеством обучающихся до 100 человек от 100 до 200 человек от 200 до 300 человек до 50			
Написание в организациях дополнительного образования (ДЮСШ):			
за каждую группу за каждого обучающегося дополнительно за каждого обучающегося за каждого обучающегося дополнительно	5	0,5	
учебно-тренировочных групп			
групп спортивного совершенствования			
групп высшего спортивного мастерства			
Написание обучающихся с помощь государственных обеспечением в учреждении			
за каждого кружка за каждого кружка	0,5		
Написание образовательных и подразделений в образовательном процессе дополнительного образования			
за каждого кружка	0,10		
Написание образовательных и подразделений в дополнительном образовании			
за каждого вида	0,15		
Написание образовательных и подразделений в дополнительном образовании: спортивной подготовки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)			
за каждого вида	0,15		
Написание образовательного оборудования за каждого вида			
за каждого вида	0,15		
Написание образовательных средств на базе базового единицы			
за каждого вида	0,3, не более 20		
Написание образовательной организаций			
за каждого вида объекта	0,50		
Написание учебно-материальных участков (половина по менее 0,5 га, а при площади земель – 0,25 га, парникового хозяйства, учебного заведения, земель			
за каждого вида объекта	0,50		
Написание обучающихся, кружков, других организаций			
за каждого вида объекта	0,20		

1	2	3	4
16.	Начисл. обучающихся (всего/итого) в за каждого обучающегося общеобразовательных организациях, дошко- льных образовательных организаций, подо- школьных физических сущин, групп, сту- дии, организованные этими организациими или на их базе	за каждого обучающегося	0,5
17.	Начисл. обучающихся и используемых в помимо образовательных организаций показателей для расчета видов деятельности (воспитанник, тематическая студия, кружок, ассоциа- ции, землячества и др.)	за каждого обучающегося	до 15
18.	Начисл. в образовательных организациях (классов, группах) общего начинания обу- чения (всего/итого) со специальными потребностями, имеющих квалифициро- ванной коррекции физического и психиче- ского развития (кроме общебюджетных организаций (классов, групп) для обуче- ния, включаяших с ограничениями вниманием лицами)	за каждого обучающегося	от 1
19.	Начисл. лабораторий учебно-за- дач	каждую мастерскую от степени оснащенности оборудо- ванием	до 10

Приложение к таблице № 13.

- Комплексное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «з», ус-
танавливается Управлением образования.
- При установлении группы по оплате труда руководителей комплексный показатель обучающихся оп-
ределяется:

— в общеобразовательных организациях, лишившихся образовательных организаций — по
списочному составу на начало учебного года;

— в организованных дополнительного образования — по списочному составу постоянно обуча-
ющихся на 1 января года, предшествующего письменному. При этом в списочном составе обу-
чающихся в организациях дополнительного образования, занимавшихся в нескольких группах,
секциях, группах, учитываются одни раз.

3. Использование отрывка:

5.7.2. Группа по оплате труда руководителей определяется ежегодно Управле-
нием образования, в установленном им порядке на основании соответствующих

документов, подтверждающих наличие указанных объектов работы муниципальных
учреждений.

Группа по оплате труда руководителей для вывоза отсыреваемых муниципальны-
х учреждений устанавливается исходя из типовых (простых) показателей, но
не более чем на два года.

5.7.3. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 5.7.1
 настоящего Примерного положения, по начальному установленных объектов и
 способность управления муниципальным учреждением, суммарное количество баллов

может быть увеличено Управлением образования, — за каждый дополнительный по-
казатель по 20 баллов.

5.7.4. Группы по оплате труда руководителей в зависимости от суммарного
количество баллов, набранного по обенным показателям, определяются согласно
таблице № 14.

Таблица № 14

Группы по оплате труда руководителей в зависимости от суммарного количества баллов, набранного по обенным показателям					
№ пп	Тип (вид) муниципального учреждения	Группа, в которой отнесены в зависимости от суммы баллов			
		1	II	III	IV
1	Общеобразовательные организации, лиши- вшие образовательные организации,	3	4	5	6
2	Общеобразовательные и дополнительные образо- вательные организации для обучающихся (всего/итого) с ограниченными возможно- стями здоровья, нуждающихся в длительном лечении	до 500	до 500	до 350	до 200
				до 350	до 150

5.7.5. Муниципальные учреждения дополнительного образования относятся к
соответствующей группе по оплате труда руководителей по обенным показателям,
но не выше II группы по оплате труда руководителей.

- 5.7.6. Управление образования, в порядке исключения:

может отнести отдельные муниципальные учреждения, добившиеся наиболее
высоких результатов работы, на одну группу по оплате труда руководителей выше
по сравнению с группой, определенной по обенным показателям, но не выше
I группы по оплате труда руководителей;

может устанавливать отдельным руководителям муниципальных учреждений,
имевшим высшую квалификационную категорию и особые заслуги по развитию
системы образования города, на одну группу по оплате труда руководителей выше
по сравнению с группой, определенной по обенным показателям, но не выше I
группы по оплате труда руководителей, без изменения муниципальному учрежде-
нию группы по оплате труда руководителей, определенной по обенным показате-
лям.

5.7.7. За руководителями муниципальных учреждений, находящихся на капи-
тальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная
до начала ремонта, но не более чем на один год.

6. Особенности условий оплаты труда отдельных категорий работников

6.1. Особенности условий оплаты труда педагогических работников.

6.1.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или норма часов педагогической работы за ставку зарплатной платы определяются в соответствии с положениями Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку зарплатной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ Минобрнауки России № 1601), предусматривающим, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку зарплатной платы.

6.1.2. Определяют учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется муниципальными учреждениями в порядке, установленным приказом Минобрнауки России № 1601.

Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется муниципальными учреждениями в случаях и порядке, установленных приказом Минобрнауки России № 1601.

6.1.3. В трудовые договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку зарплатной платы, включаются условия, связанные с:

- установлением объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы;
- размером ставки зарплатной платы, применяемыми для исчисления зарплатной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы;
- размером зарплатной платы, исчисленной с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

6.1.4. Режим рабочего времени и приемы отпуска педагогических работников устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенных условий рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.1.5. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об

особенностих работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры.

6.1.6. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателем, помощником воспитателей, младшим воспитателем осуществляется вследствие изъятия сменного работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, уставляемого традициями работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

6.1.7. Предоставление учебной (преподавательской) работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (исключая руководителей муниципальных учреждений и их заместителей), а также педагогические, руководящие и иные работники других организаций, осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых данное образовательное муниципальное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на одну ставку зарплатной платы.

6.1.8. Порядок определения размера месячной зарплатной платы педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю:

6.1.8.1. Зарплатная плата на основе ставок зарплатной платы (условно-постоянная часть зарплатной платы) педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку зарплатной платы установлены пунктами 2.3 – 2.7 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, и педагогических работников, для которых нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку зарплатной платы установлены подпунктом 2.8.1 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, определяется путем умножения ставки зарплатной платы по соответствующей должности на установленный объем педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю.

В таком же порядке исчисляется зарплатная плата на основе ставок зарплатной платы:

– учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном муниципальном учреждении (одном или нескольких);
– учителей, для которых запасное муниципальное учреждение является местом основной работы, при выполнении ими обязанностей по обучению детей и лекции в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, относимыми по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

6.1.8.2. Зарплатная плата на основе ставок зарплатной платы, определенная в соответствии с подпунктом 6.1.8.1 пункта 6.1 раздела 6 настоящего Приемного положения, а также выплата компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые в соответствии с настоящим Приемным положением, складывается в месячную зарплатную плату педагогических работников при тарификации.

Месячная зарплатная плата выплачивается педагогическим работникам единично, независимо от числа недель и рабочих дней в различные месяцы года.

6.1.8.3. В случае если учебным планом предусмотряется разное количество часов вв. приемом по учебным полугодиям, тарификация осуществляется раздельно по учебным полугодиям.

6.1.8.4. Определение массовой заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, в зависимости от объема их учебной нагрузки, производится два раза в год – на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если поставлены специальность обучения, никак не влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: и учебную нагрузку учителей определяются при тарификации по итогу каждого полутора не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповую и индивидуальную занятия, а 80 процентов от этого объема часов. 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 учебного полугодия, и деления полученного произведения на норму часов педагогической нагрузки) в целом.

Установленную таким образом массовую заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего учебного полугодия, независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выплаченные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно в соответствии с почасовой оплатой труда.

При невыполнении по личным причинам об объеме установленной учебной нагрузки учителями не производится.

6.2. Для педагогических работников организаций дополнительного образования устанавливаются:

6.2.1. Норматив оплаты труда тренеров-преподавателей за подготовку одного занимающегося на этапах спортивной подготовки устанавливается с учетом резерва

№	Этап подготовки	Период обучения	Норматив (в процентах от должностного оклада, с учетом коэффициентов начисления, при наличии квалификационной категории)	Квалификационный ряд	Норматив (в часах и минутах на тренировочный час)
			Группа занял. спорт.	III	II
1.	Учебно-тренировочный	до 2 лет	40-2 нет	6	4
2.	Спортивное совершенствование	до 1 года	20	17	17
3.	Более спортивное мастерство	свыше 1 года	30	20	23
					28

Примечания к подпункту 6.2.2.

1. Неслужебная рабочая учебно-тренировочная работа, связанная с отсутствием обучающихся из-за болезни, заболевания, временного отсутствия из-за отсутствия квалификации, а также за выполнение социальных обязанностей (при наличии соответствующей категории).
2. При обобщенном в одну группу занятии тренировочных работ, начинать с учебно-тренировочного этапа подготовки, может быть единовременно не более чем на 25 процентов.
3. При обобщенном в одну группу занятии тренировочных работ по возрасту и спортивному мастерству, может быть единовременно не более чем на 25 процентов.
4. Количество рабочих в группах их спортивного мастерства не должна превышать двух групп, а спортивного мастерства – 12 человек; учебно-тренировочных – 16 человек (для занимающихся спортивно-оздоровительной работой) устанавливается за 18 часов учебной нагрузки в неделю.

Примечания к подпункту 6.2.1.

1. Форма и способ оплаты труда в спортивно-оздоровительных группах и группах подготовки по спортивно-оздоровительной работе определяется организацией дополнительного образования по согласованию с Управлением образования.

Дополнительной смены тренера-преподавателя (при освоении его труда в зависимости от непрерывной учебно-тренировочной работы) устанавливается за 18 часов учебной нагрузки в неделю.

2. Норматив оплаты труда тренеров-преподавателей (графа б налоговой таблицы) в спортивно-оздоровительных группах повышается на 0,5 процента за каждое два часа обучения под руководством одного тренера.

3. При оплате труда по нормативам за одного занимающегося максимальный состав спортивно-оздоровительных групп и групп занятий подготовки не должен превышать двух минимумов, составов с учетом соблюдения правил техники безопасности на учебно-тренировочных занятиях.

4. Вырастает занимаемое в спортивно-оздоровительных группах – 6 – 17 лет. Решение о проведении занятий с летним дополнительным кварталом принимает Управление, при изменении регламента срока заработка.

6.2.2. Норматив оплаты труда тренеров-преподавателей за подготовку одного занимающегося на этапах спортивной подготовки устанавливается с учетом резерва

№	Этап подготовки	Период обучения	Норматив (в процентах от должностного оклада, с учетом коэффициентов начисления, при наличии квалификационной категории)	Квалификационный ряд	Норматив (в часах и минутах на тренировочный час)
			Группа занял. спорт.	III	II
1.	Учебно-тренировочный	свыше 2 лет	14	6	10
2.	Спортивное совершенствование	до 1 года	20	17	24
3.	Более спортивное мастерство	свыше 1 года	30	20	23
					28
					32

3. В видах спорта, занятиях в одну группу, кроме основного тренера-преподавателя по спорту, могут привлекаться тренеры-преподаватели по видам видов спорта (дзюдоисты, хоккеисты и другие), при условии дополнительной работы с занятыми. Оплата их труда не покрывает суммарно превышающую половина от размера начисленной оплаты труда, предусмотренного для основного тренера-преподавателя.

6.3. Городок и условия повседневной оплаты труда педагогических работников:

6.3.1. Повседневная оплата труда педагогических работников образовательных муниципальных учреждений применяется при оплате за:

часы, выплаченные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, прописавшегося не сильнее двух месяцев;

часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися поочной форме обучения и личным, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тиритании;

педагогическую работу (часы преподавательской работы) специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в лице муниципального учреждения, в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выплачиваемой по совместительству на основе тарификации.

6.3.2. При почтовой оплате труда зарплатная пайка рассчитывается исходя из фактического количества часов (фактической учебной нагрузки) в данном месяце и часовой ставки педагогического работника.

Часовая ставка определяется путем деления суммы зарплатной пайки в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

Сумма зарплатной пайки в месяц педагогического работника для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

ставки зарплатной пайки,

выплат компенсационного характера: доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в особых условиях труда, выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за стаж педагогической работы, за наличие ученой степени, за наличие почётного звания, кандидатом посвященного проектного плана (патрульного звания).

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на пять (количества рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

6.4. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам учителя, преподавателя, воспитателя и другого педагогического работника, если это осуществляется непрерывно сильнее двух месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической преподавательской работы на общих ос-

нованиях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Доплата оплаты труда работников администрации-управленческого персонала в фонде оплаты труда муниципального учреждения, сформированном за счет средств бюджета города и субъекта, полученных муниципальным учреждением от приносившей доход деятельности, не может быть более 40 процентов, если иное не установлено при составлении штатного расписания муниципального учреждения Управления образования.

Перечень должностей администрации-управленческого персонала за установленные должностями нормативным актом муниципального учреждения на основании Принятого перечня должностей администрации-управленческого персонала, установленного приложением № 2 к настоящему постановлению.

7.2. Работникам муниципального учреждения может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

руководителем муниципального учреждения – Управлением образования, на основании письменного заявления руководителя, работников муниципального учреждения в соответствии с локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников, на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь не является зарплатной пайкой и не учитывается при определении состояния зарплатной пайки руководителя муниципального учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной зарплатной пайки работников.

Источником выплаты материальной помощи работникам муниципального учреждения являются средства в объеме до одного процента от штатного фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного бюджета, бюджета города и внебюджетных средств и объеме, определенном муниципальным учреждением самостоятельно.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на пять (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

6.4. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам учителя, преподавателя, воспитателя и другого педагогического работника, если это осуществляется непрерывно сильнее двух месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической преподавательской работы на общих ос-



Начальник Управления образования

Администрации города

Т.П. Бахтикова

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ

положностей администрации-управленческого персонала

1. К администрацию-управленческому персоналу муниципального учреждения относятся:

- руководитель;
- заместитель руководителя;
- главный бухгалтер;
- заместитель главного бухгалтера;
- замечательный отдельным,
- запасающимся складом;
- запасающим хозяйством;
- склада-мастериницей;
- железнодорожник;
- паспортер *;
- инспектор по кадрам *;
- бухгалтер *;
- инженер-программист (программист) *;
- специалист по кадрам *;
- специалист по охране труда *;
- закономист *;
- юрист-консультант *;
- администратор *;
- техник *.

* Включая должностных служащих с производными должностными категориями и аналогами, как I и II внутриштатности.

2. Конкретный перечень должностей администрации-управленческого персонала работников муниципального учреждения в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым в установленном порядке.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных образовательных организаций города Новосибирска, подведомственных Управлению образования Администрации города

1. Порядок установления должностных окладов

1.1. Должностные оклады руководителями учреждений устанавливаются приказом Управления образования на основании решения комиссии Управления образования в зависимости от группы по оплате труда в соответствии с пунктом 5.2. Решения по 5 постановления Администрации города Новосибирска от 12.12.2019 № 1276 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений города Новосибирска, подведомственных Управлению образования Администрации города Новосибирской».

1.2. Группа по оплате труда руководителей определяется в соответствии с объемами показателей и порядком отнесения к группе по оплате труда руководителей образовательных учреждений, установленными пунктом 5.7. раздела 5 постановления Администрации города Новосибирска от 12.12.2019 № 1276 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений города Новосибирска, подведомственных Управлению образования Администрации города Новосибирской» в следующем порядке:

1.2.1. Руководители учреждений ежегодно до 1 сентября представляют в Управление образования сведения о показателях, характеризующих масштаб руководства учреждением, утвержденных пунктом 5.7.1 Порядка (далее – «показатели показателей») по форме согласно Приложению № 2 к настоящему Положению и листам, подтверждающие фактическое выполнение указанных объемов работы учреждений.

При этом контингент обучающихся (востанников) образовательных учреждений уточняется:

по общеобразовательным организациям, дополнительным образовательным организациям – по ставочному составу на начало учебного года;

по организациям дополнительного образования – по ставочному составу постоянно обучающихся на 1 января текущего года, приведенному в соответствующем.

При этом в ставочном составе обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей, занимающихся в нескольких курсах, секциях, группах, учитываются 1 раз.

1.2.2. Руководитель имеет право уменьшить дополнительные объемные показате-



Начальник Управления образования
Администрации города

Т.П. Бахтина

объем и сложность работы в учреждении, с обоснованием введения этих показателей.

По решению Управления образования суммарное количество баллов для отнесения учреждений к блоку из 4х групп по оплате труда руководителей, может предполагаться с учетом дополнительных объемных показателей в соответствии с пунктом 5.7.4 Порядка.

1.2.3. Управление образования имеет право, в порядке исключения:

- относить отдельные муниципальные учреждения, добившиеся наиболее высоких результатов работы, на 1 группу по оплате труда руководителей, имеющие сопоставимо с группой, определенной по объемным показателям, но не выше 1 группы по оплате труда руководителей, определенной по объемным показателям;

1.2.4. Объемные показатели представляются в Управление образования из группы I отдела общего и дошкольного образования. Специальности отдела земельных, в отдельном образовании в течение 10 рабочих дней рассматривают представленные материалы, формируют предложения по относению учреждений к группам по оплате труда руководителей. Заполненные и поданные специалистами отдела общего и дошкольного образования объемные показатели передаются в планово-экономический отдел. Планово-экономический отдел в течение 3-х рабочих дней рассматривает и вносит представительные объемные показатели, один экспертиза передает в сектор делопроизводства и кадровой работе, второй экспертиза возвращается в отдел общего и дошкольного образования.

1.2.5. За руководителями муниципальных образований учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

1.3. Должностные оклады заместителям руководителя и главным бухгалтерам учреждений устанавливаются тарифно-квалификационной комиссией учреждения на 10-10 процентов выше должностного оклада руководителя в соответствии с пунктом 3.2.2. Раздела 5 постановления Администрации города Новосибирска от 12.12.2019 № 1276 (с изменениями от 30.12.2019 № 1356).

Установление должностных окладов заместителям руководителя и главному бухгалтеру осуществляется приемом руководителей школ из объема и сложности функциональных обязанностей каждого заместителя и главного бухгалтера, его компетенции и квалификации.

2. Порядок установления залипов компенсационного характера

2.1. Руководителям, заместителям руководителя и главным бухгалтерам учреждений устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в условиях, отличавшихся от нормальных;

2.2. Руководителям учреждений выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом Управления образования в соответствии с Разделом 3 постановления Администрации города Новосибирска от 12.12.2019 № 1276 и утверждаются приказом Управления образования сроком на 1 год.

2.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат из поощрения Администрации города Новосибирска к должностным окладам с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории.

2.4. Доплаты руководителям за работу в особых условиях труда устанавливаются в следующих размерах:

за работу в общеобразовательных и дополнительных образовательных организациях, имеющих классы, группы при интегрированном образовании, кадровой персонал (педагогический, технический), в общеобразовательных и дополнительных образовательных организациях, имеющих классы, группы и линейные личные, воспитательные классы (группы, пущечки);	15
за работу в общеобразовательных и дополнительных образовательных организациях, имеющих классы, группы для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья и лицами с ограниченными возможностями здоровья;	15
за работу в учреждениях для детей, находящихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, психолого-медико-педагогических комплексах, логопедических центрах (группах);	20

2.5. Доплаты руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

№ п/п	Перечень видов работ	Размер доплат (процент)
1	за работу в институциональной комиссии министерства общего и профессионального образования Российской Федерации	10
2	за работу в экспертных группах по осуществлению воспроизведения анализа результатов профессиональной деятельности выпускников педагогических организаций по подготовку экспертов	15
3	за работу в методических, циклических, предметных и инновационных объединениях: - руководители комиссии (исследовательской, обследования) - секретари комиссии (исследовательской, обследования)	до 20 до 15
4	за приглашение педагога	до 15
5	за направление обучающихся к общеобразовательной организации и обратно (подготовку)	до 20