ПРИЛОЖЕНИЕ

к решению Собрания

депутатов города Троицка

от 30.06.2016г. № 94

Положение

об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Троицка, подведомственных Управлению образования администрации

города Троицка

1. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Троицка, подведомственных Управлению образования администрации города Троицка, (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификацион-ных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», от 31.08.2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 14.03.2008 г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2015 года № 12, и другими нормативными актами Российской Федерации, Челябинской области, содержащими нормы трудового права, муниципальными правовыми актами города Троицка, регулирующими вопросы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных образовательных учреждений города Троицка, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.
2. Положение определяет систему оплаты труда работников муниципальных автономных, бюджетных и казенных образовательных учреждений (далее именуются - учреждения), функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Управление образования администрации города Троицка.

Положение является основой для разработки положения об оплате труда работников учреждений, утверждаемого руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников и по согласованию с Управлением образования администрации города Троицка.

Выполнение норм Положения, содержащих указание на мнение или согласование представительным органом работников или согласование Управлением образования администрации города Троицка, должно обеспечиваться проставлением грифа «Согласовано» с указанием согласовывающего органа и подписей уполномоченных лиц.

1. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и настоящим Положением.
2. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:
3. единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
4. тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;
5. единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов;
6. государственных гарантий по оплате труда;
7. перечня видов выплат компенсационного характера;
8. перечня видов выплат стимулирующего характера;
9. Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год;
10. мнения представительного органа работников.

2. Основные условия оплаты труда работников

1. Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, включающее компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).
2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений по соответствующим профессионально - квалификационным группам устанавливаются в соответствии с приложениями 1- 6 к настоящему Положению.
3. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с главой 5 настоящего Положения.
4. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с главой 6 настоящего Положения.
5. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре, заключаемом на основе утвержденной типовой формы трудового договора.
6. При работе в условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ, учитывая нормы труда, а оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.
7. В случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.
8. Месячная оплата труда работника учреждения, полностью отработавшего месячную норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

3. Порядок исчисления оплаты труда

педагогическим работникам

1. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых установлена норма часов учебной работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы.

1. Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается с учетом продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической и (или) учебной работы (нагрузки), определенного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».
2. Работникам учреждений (за исключением руководителей учреждений, заместителей руководителей и главных бухгалтеров) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен персональный повышающий коэффициент. Персональный повышающий коэффициент устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки работника, присвоенной квалификационной категории, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствам.

Размеры персональных повышающих коэффициентов в разрезе должностей и профессий устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, а также с учетом обеспечения их финансовыми средствами учреждения.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 3.

Персональный повышающий коэффициент может устанавливаться на период соответствующего учебного года.

Персональный повышающий коэффициент, размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом установленного персонального повышающего коэффициента (определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на персональный повышающий коэффициент), срок, на который они устанавливаются, согласовываются с представительным органом работников и закрепляются локальным нормативный актом учреждения в отношении конкретного работника.

Руководители учреждений перераспределяют средства, предназначенные на оплату труда (без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями), так, чтобы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в структуре заработной платы составляли не менее 60 процентов.

При установлении размера стимулирующих и компенсационных выплат в процентном соотношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы применяется оклад (должностной оклад), ставка заработной платы без учета персонального повышающего коэффициента.

1. Месячная оплата труда педагогических работников, для которых определена норма часов учебной работы (нагрузки), определяется путем умножения размера ставки их заработной платы на фактическую учебную работу (нагрузку) в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов учебной работы (нагрузки) в неделю и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат по формуле:

- месячная заработная плата педагогических работников;

- ставка заработной платы;

- фактическая учебная нагрузка в неделю педагогических работников в часах;

* - норма часов учебной работы в неделю;

- выплаты компенсационного характера;

 - выплаты стимулирующего характера;

- уральский коэффициент.

1. Установление фактической учебной нагрузки и месячной заработной платы осуществляется по результатам тарификации труда педагогических работников и других работников, ведущих педагогическую работу, производимой на начало каждого учебного года и утверждаемой локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, фактическая учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих педагогическую работу, помимо основной работы, в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

1. Объем фактической учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается с их письменного согласия.
2. Исчисление заработной платы за весь объем педагогической или учебной (преподавательской) работы педагогических работников, поименованных в пунктах 2.3 - 2.8 приложения 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», выполняющих с их письменного согласия педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, сверх установленной нормы часов в неделю (в год) за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов в неделю (в год) за ставку заработной платы, осуществляется в следующем порядке: для педагогических работников, норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю или 720 часов в год, путем умножения размеров ставок заработной платы за календарный месяц на фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.
3. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

При невыполнении по независящим от педагогических работников и других работников, ведущих педагогическую работу, причинам объема фактической учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

1. За время работы в каникулярный период, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и других работников, ведущих в течение учебного года педагогическую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогическую работу во время каникул, это время не оплачивается.

4. Порядок и условия почасовой оплаты труда

педагогических работников и других работников,

ведущих педагогическую работу

1. Почасовая оплата труда педагогических работников и других работников, ведущих педагогических работу, применяется при оплате труда:
2. за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;
3. за часы педагогической работы, выполненные педагогическими работниками и другими работниками, ведущими педагогическую работу, при работе с обучающимися по заочной форме обучения и обучающимися, находящимися на длительном лечении, сверх объема, установленного им при тарификации;
4. за педагогическую работу специалистов предприятий, организаций и учреждений (в том числе работников Управления образования администрации города Троицка, Муниципального казенного учреждения «Центр сопровождения деятельности образовательных учреждений»), привлекаемых для педагогической работы в учреждения на условиях внешнего совместительства.
5. Размер оплаты труда за один час педагогической работы, указанной в пункте [22](#Par327) настоящего Положения, определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.
6. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году и деления полученного результата на количество рабочих дней в неделе, а затем на 12 (количество месяцев в году).
7. Оплата труда за замещение временно отсутствующего педагогического работника производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях. Если замещение осуществлялось свыше двух месяцев, то оплата труда за замещение производится с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию с третьего месяца замещения.

5. Порядок и условия установления выплат

компенсационного характера

1. К выплатам компенсационного характера относятся:
2. надбавка за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
3. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
4. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время, а также при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных, выполнении дополнительных работ).
5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, Челябинской области, муниципальными правовыми актами города Троицка.
6. Работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда устанавливается надбавка за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Надбавка за работу с вредными и (или) опасными условиями труда начисляется за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда. Надбавка за работу с вредными и (или) опасными условиями труда выплачивается ежемесячно.

Минимальный размер надбавки за работу с вредными и (или) опасными условиями труда составляет 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры надбавки за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, превышающие минимальный размер, устанавливаются коллективным договором с учетом мнения представительного органа работников и в соответствии с нормами трудового законодательства.

Руководители учреждений принимают меры по проведению специальной оценки условий труда, по итогам которой работникам устанавливается надбавка за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. В случае если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплата надбавки за работу с вредными и (или) опасными условиями труда прекращается.

1. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) устанавливается работникам в порядке и размере, определенном законодательством Российской Федерации.

Районный коэффициент начисляется на фактический месячный заработок, включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Районный коэффициент на материальную помощь, оказываемую в соответствии с настоящим Положением, не начисляется.

1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время, а также при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных, выполнении дополнительных работ), устанавливаются в виде:
2. доплаты за совмещение профессий (должностей);
3. доплаты за расширение зон обслуживания;
4. доплаты за увеличение объема работы;
5. доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
6. доплаты за работу в ночное время;
7. повышенной оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
8. повышенной оплаты за сверхурочную работу;
9. надбавки за особые условия труда;
10. надбавки за дополнительную работу.
11. Доплата за совмещение профессий (должностей), доплата за расширение зоны обслуживания, доплата за увеличение объема работы, доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, устанавливаются работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплат и срок, на который они устанавливаются, условия выплаты определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Соглашение сторон по установлению указанных доплат оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору. Выплата доплат производится на основании локального нормативного акта учреждения.

1. Доплата за работу в ночное время (с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня) производится работникам за каждый час работы в ночное время не менее 20 процентов часового оклада.

Конкретный размер доплаты за работу в ночное время устанавливается коллективным договором.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

1. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается работникам, привлекавшимся к работе в указанные дни, в двойном размере.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад):

- в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), 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, а день отдыха оплате не подлежит.

1. Повышенная оплата труда за сверхурочные работы производится работникам в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Сверхурочная работа оплачивается 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.

1. Повышенная оплата за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, производится за специфику работы в отдельных учреждениях, классах, группах, отделениях и с отдельными учащимися, в виде надбавки за особые условия труда:
2. за работу в учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам дошкольного, начального общего, основного общего и среднего общего образования - 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы);
3. за работу в отдельных классах, группах, отделениях и с отдельными обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам, работникам, непосредственно занятым в отдельных классах, группах, отделениях или с отдельными обучающимися - 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
4. за работу с обучающимися, нуждающимися в длительном лечении, детьми-инвалидами на дому (при наличии заключения медицинского учреждения и письменного обращения родителей (законных представителей) педагогическим работникам – 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Надбавка за особые условия труда устанавливается в указанных размерах в случае выполнения работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической и (или) учебной работы). В случае выполнения работы более или менее установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической и (или) учебной работы) выплата надбавки за особые условия труда производится пропорционально отработанному времени.

1. Надбавка за дополнительную работу, устанавливается работникам, осуществляющим классное руководство, проверку письменных работ, заведование структурными подразделениями, филиалами, учебными кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами дополнительной работы, отвечающей уставным целям учреждения:

|  |  |
| --- | --- |
| Виды дополнительных работ | Рекомендуемые размеры надбавки за дополнительную работу (% оклада (должностного ок-лада), ставки зара-ботной платы) |
| заведование структурными подразделениями, филиалами, учебными кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными (пришкольными) участками и другие виды допол-нительной работы, отвечающей уставным целям учреждения | до 20 |
| классное руководство | до 50 |
| проверка письменных работ | до 20 |
| руководство методическими объединениями, предметными, цикловы-ми и методическими комиссиями и (или) иными группами, объедине-ниями, функционирующими в учреждении и выполняющими устав-ные задачи учреждения | до 20 |

Выплата за классное руководство осуществляется в периоды каникул, установленных для обучающихся и не совпадающих с ежегодным оплачиваемым отпуском педагогического работника, в периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим предусмотренным законодательством основаниям. В выпускных классах (9, 11 классы) вознаграждение не выплачивается с момента издания приказа об отчислении (выпуске) учащихся выпускных классов.

6. Порядок и условия установления выплат

стимулирующего характера

1. К выплатам стимулирующего характера относятся:
2. надбавка за качество выполняемых работ;
3. надбавка за наличие ученой степени;
4. надбавка за наличие почетного звания;
5. надбавка за стаж работы;
6. надбавка молодым специалистам;
7. премии по итогам работы;
8. единовременные поощрения;

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы либо в абсолютном размере.

1. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

При работе менее чем на ставку, размеры стимулирующих выплат исчисляются пропорционально нагрузке.

1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы). Размер надбавки за качество выполняемых работ конкретно каждому работнику максимальными размерами не ограничен.

Размер надбавки за качество выполняемых работ определяется по итогам оценки показателей эффективности труда работников учреждений, которая проводится один раз в год. Перечень и размер оценки показателей эффективности труда, порядок выплаты (периодичность, условия) надбавки за качество выполняемых работ устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, исходя из уставных задач, фонда оплаты труда учреждения, по согласованию с представительным органом работников учреждения.

Разработка и утверждение показателей эффективности труда работников учреждений осуществляется с учетом следующих принципов:

1. объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
2. предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
3. адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
4. своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
5. прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Для оценки эффективности труда работников учреждений и в целях определения размера надбавки за качество выполняемых работ в каждом учреждении формируется комиссия по оценке эффективности труда работников учреждения, в состав которой входят представители администрации учреждения, члены представительного органа работников, работники учреждения, представители родительской общественности (по согласованию). Состав комиссии по оценке эффективности труда работников и порядок ее работы утверждается локальным нормативным актом учреждения.

Выплата надбавки за качество выполняемых работ осуществляется ежемесячно.

Вновь принятым работникам надбавка за качество выполняемых работ назначается через 6 месяцев после заключения трудового договора по результатам оценки эффективности труда работника. При заключении трудового договора с работником, расторгнувшим трудовой договор с руководителем другого образовательного учреждения, подведомственного Управлению образования администрации города Троицка, могут быть учтены показатели эффективности труда, достигнутые ранее, при предоставлении соответствующих документов.

1. При разработке показателей эффективности труда рекомендуется учитывать методические рекомендации, утвержденные приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.06.2013 г. № 421 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников», приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 01.07.2013 г. № 287 «О методических рекомендациях по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений социального обслуживания населения, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников», приказом Министерства культуры Российской Федерации от 28.06.2013 г. № 920 «Об утверждении Методических рекомен-даций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных учреждений культуры, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников», письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 г. № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности».
2. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается педагогическим работникам, которым присуждена ученая степень, соответствующая профилю профессиональной деятельности по занимаемой должности, в следующих размерах:
3. «кандидат наук» - 3000 рублей;
4. «доктор наук» - 7000 рублей.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливаются со дня принятия решения о выдаче соответствующего диплома.

При приеме на работу работника, имеющего ученую степень, выплата надбавки за наличие ученой степени осуществляется со дня начала работы.

Выплата надбавки за наличие ученой степени осуществляется ежемесячно.

1. Надбавка за наличие почетного звания устанавливается работникам учреждений, которым присвоено почетное звание, спортивное звание, работникам, которые имеют государственные награды, ведомственные знаки отличия в сфере образования и науки в соответствии с решением федерального, регионального органа исполнительной власти, в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливаются со дня присвоения звания, со дня награждения.

При приеме на работу работника, имеющего государственную награду, ведомственный знак отличия, почетное звание, выплата надбавки за наличие почетного звания осуществляется со дня начала работы.

При наличии у работника одной или более государственных наград, одного или более ведомственных знаков отличия, одного или более почетных званий выплата надбавки за наличие почетного звания производится по одному основанию по выбору работника.

Выплата надбавки за наличие почетного звания осуществляется ежемесячно.

1. Надбавка за стаж работы устанавливается работникам по основному месту работы по основной занимаемой должности.

Надбавка за стаж работы устанавливается со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующую выплату, и выплачивается ежемесячно.

В стаж работы педагогических работников для установления надбавки за стаж работы включается общий стаж педагогической работы.

В стаж работы иных работников учреждения для установления надбавки за стаж работы включается общий стаж работы непосредственно в учреждении.

Размер надбавки за стаж работы определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника и составляет:

- 5 процентов за общий стаж работы от 3 лет до 8 лет;

- 10 процентов за общий стаж работы от 8 лет до 13 лет;

- 15 процентов за общий стаж работы от 13 лет до 18 лет;

- 20 процентов за общий стаж работы свыше 18 лет.

Надбавка за стаж работы устанавливается (или изменяется ее размер) с даты достижения соответствующего стажа, дающего право на установление (увеличение размера) надбавки.

При наступлении у работника права на изменение размера надбавки за стаж работы в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера надбавки осуществляется по окончании указанных периодов.

1. Надбавка молодым специалистам устанавливается педагогическим работникам, принятым на работу не позднее 1 октября года окончания очного отделения образовательного учреждения среднего или высшего профессионального образования, и выплачивается в течение трех лет с момента трудоустройства в учреждение при условии непрерывной педагогической работы в конкретном муниципальном учреждении системы образования, в пределах до 40 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Выплата надбавки молодым специалистам осуществляется ежемесячно.

Конкретный размер надбавки молодым специалистам определяется коллективным договором по согласованию с представительным органом работников, исходя из фонда оплаты труда учреждения.

1. Премия по итогам работы устанавливаются в виде премии по итогам работы за месяц, квартал, 9 месяцев, год.

Премия по итогам работы устанавливается с целью поощрения работников за общие результаты работы в установленный период.

Премия по итогам работы выплачивается в полном размере работникам, проработавшим полный месяц.

Вновь поступившим на работу премия по итогам работы выплачивается за фактически отработанное время.

Работникам, проработавшим неполный месяц в связи с призывом на службу в Вооруженные Силы Российской Федерации, переводом на другую работу, поступившим в учебные заведения, уходом на пенсию по инвалидности или по возрасту, уволенным по сокращению штатов и по другим уважительным причинам, премии по итогам работы выплачиваются за фактически отработанное время в соответствующем периоде.

Не начисляется премия по итогам работы за время болезни, отпуска без сохранения заработной платы.

Решение о выплате и размере премии по итогам работы принимается руководителем учреждения по согласованию с комиссией по оценке эффективности труда работников учреждения. Размер премии по итогам работы максимальными размерами не органичен.

1. Основанием для невыплаты работнику полностью или частично надбавки за качество выполняемых работ и (или) премии по итогам работы является:
2. неисполнение и (или) ненадлежащее исполнение должностных обязанностей;
3. прогул;
4. систематическое опоздание на работу без уважительных причин и другие нарушения трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;
5. нарушение законодательства Российской Федерации, Челябинской области, муниципальных правовых актов города Троицка;
6. несвоевременное и (или) некачественное выполнение должностных обязанностей, неисполнение и (или) ненадлежащее исполнение приказов руководителя учреждения и поручений руководителя учреждения;
7. нарушение установленных сроков отчетности, представления информации; недостоверность отчетности, информации;
8. нарушение правил и норм безопасности учреждения, охраны труда и техники безопасности;
9. нарушение прав и законных интересов граждан;
10. наличие у работника учреждения дисциплинарного взыскания.
11. Единовременные поощрения производятся:

- за многолетний добросовестный труд, при достижении пенсионного возраста и выходе на пенсию;

- в связи с памятными датами (20-летием работы в учреждении и каждые последующие 5 лет);

- юбилейными датами;

- праздничными датами и профессиональными праздниками.

Размеры единовременных поощрений и порядок их выплаты определяется локальным нормативным актом учреждения по согласованию с представительным органом работников, с учетом обеспечения выплаты финансовыми средствами.

1. Виды и размеры выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

7. Условия оплаты труда руководителя учреждения,

его заместителей и главного бухгалтера

1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.
3. Оценка сложности труда руководителей учреждений, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения осуществляется на основе показателей сложности руководства учреждением. Перечень показателей сложности руководства учреждением приведен в приложении 7 к настоящему Положению.
4. В соответствии с набранным количеством баллов по результатам оценки показателей сложности руководства учреждением определяется группа по оплате труда руководителей. Группа по оплате труда руководителей указывается в трудовом договоре с руководителем (дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем).

Изменение группы по оплате труда руководителей осуществляется в случае изменения показателей сложности руководства учреждением по заявлению руководителя учреждения с момента наступления изменений.

Группа по оплате труда и должностной оклад руководителя вновь создаваемого учреждения устанавливаются по проектной мощности учреждения.

1. Отнесение к группе по оплате труда руководителей по итогам оценки показателей сложности руководства учреждением:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Тип образовательного учреждения | Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов |
| I | II | III | IV |
| 1 | Общеобразовательное учреж-дение | свыше 700  | от 451 до 700 | от 351до 450 | до 350 |
| 2 | Дошкольное образовательное учреждение | свыше 500 | от 301 до 500 | от 201 до 300 | до 200 |
| 3 | Учреждение дополнительного образования | свыше 1900 | от 1400до 1900 | от 801 до 1400 | до 800 |

1. Размеры должностных окладов руководителей по типам образовательных учреждений и группам по оплате труда:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Тип образовательного учреждения | Размеры должностных окладов руководителей в зависимости от группы по оплате труда, рублей |
| I | II | III | IV |
| 1 | Общеобразовательное учреж-дение | 38000 | 34000 | 31000 | 28000 |
| 2 | Дошкольное образовательное учреждение | 32000 | 28000 | 25000 | 22000 |
| 3 | Учреждение дополнительного образования | 28000 | 26000 | 24000 | 22000 |

Должностной оклад руководителя учреждения, находящегося на капитальном ремонте устанавливается не более 50 % по 4 группе оплаты труда соответствующего типа учреждения.

1. Соотношение средней заработной платы руководителей учреждений устанавливается в пределах 1-7 размеров средней заработной платы работников, возглавляемых ими учреждений (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера).

При определении средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения учитываются все финансовые источники, из которых производилось начисление заработной платы. Соотношение средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения рассчитывается за предыдущий календарный год.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Руководитель учреждения ежегодно, в срок до 1 февраля, обязан представлять в Управление образования администрации города Троицка справку об исчислении средней заработной платы работников, возглавляемого им учреждения за предыдущий год, согласно приложению 8 к настоящему Положению.

1. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителей и главного бухгалтера определяются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

1. С учетом условий труда руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с [главой 5](#Par336) настоящего Положения.
2. Руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам выплаты стимулирующего характера осуществляются в соответствии с главой 6 настоящего Положения.

Руководителям учреждений выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом показателя роста заработной платы работников учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей и главным бухгалтерам устанавливаются с учетом итогов оценки показателей эффективности труда руководителей учреждений.

Назначение и выплата надбавки за качество выполняемых работ и премий по итогам работы заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений осуществляется по согласованию с Управлением образования администрации города Троицка в порядке, установленном локальным нормативным актом Управления образования администрации города Троицка. Согласование выплат указанных надбавок стимулирующего характера производится при условии выполнения учреждением требований, предъявляемых к назначению и выплате надбавок.

1. Размер надбавки за качество выполняемых работ руководителям учреждений определяется по итогам оценки показателей эффективности труда руководителей учреждений, которая проводится в августе месяце каждого года. Перечень и размер оценки показателей эффективности труда, порядок выплаты (периодичность, условия) надбавки за качество выполняемых работ устанавливаются локальным нормативным актом Управления образования администрации города Троицка, согласованным с Советом руководителей образовательных организаций, подведомственных Управлению образования администрации города Троицка, и городским Комитетом профессиональных союзов работников народного образования и науки Российской Федерации.

Для оценки эффективности труда руководителей учреждений и в целях определения размера надбавки за качество выполняемых работ руководителям учреждений при Управлении образования администрации города Троицка формируется комиссия по оценке эффективности труда руководителей учреждений, в состав которой входят представители Управления образования администрации города Троицка, городского Комитета профессиональных союзов работников народного образования Российской Федерации, Совета руководителей образовательных организаций, подведомственных Управлению образования администрации города Троицка. Состав и положение о комиссии по оценке эффективности труда руководителей учреждений утверждается локальным нормативным актом Управления образования администрации города Троицка.

Выплата руководителю учреждения надбавки за качество выполняемых работ осуществляется ежемесячно.

1. Выплаты за стаж работы руководителям учреждений устанавливаются по основному месту работы по основной занимаемой должности в виде надбавки за стаж работы, которая выплачивается ежемесячно.

В стаж работы при установлении надбавки включается общий стаж работы в муниципальных учреждениях системы образования.

Размер надбавки за стаж работы определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника и составляет:

- 5 процентов за общий стаж работы от 3 лет до 8 лет;

- 10 процентов за общий стаж работы от 8 лет до 13 лет;

- 15 процентов за общий стаж работы от 13 лет до 18 лет;

- 20 процентов за общий стаж работы свыше 18 лет.

Надбавка за стаж работы устанавливается (или изменяется ее размер) по одной (основной) занимаемой должности в учреждении, с даты достижения соответствующего стажа, дающего право на установление (увеличение размера) надбавки.

1. Основанием для невыплаты руководителю учреждения полностью или частично надбавки за качество выполняемых работ и (или) премии по итогам работы является:
2. неисполнение и (или) ненадлежащее исполнение руководителем учреждения должностных обязанностей;
3. прогул;
4. систематическое опоздание на работу без уважительных причин и другие нарушения трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;
5. нарушение законодательства Российской Федерации, Челябинской области, муниципальных правовых актов города Троицка;
6. нарушение финансовой дисциплины;
7. несвоевременное и (или) некачественное выполнение должностных обязанностей, неисполнение и (или) ненадлежащее исполнение распоряжений Управления образования администрации города Троицка и поручений начальника Управления образования администрации города Троицка;
8. нарушение установленных сроков отчетности, представления информации; недостоверность отчетов, информации;
9. нарушение правил и норм безопасности учреждения, охраны труда и техники безопасности;
10. нарушение прав и законных интересов граждан, юридических лиц;
11. наличие у руководителя дисциплинарного взыскания.

Решение о невыплате полностью или частично надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения принимается начальником Управления образования администрации города Троицка в соответствии с решением комиссии по оценке эффективности труда руководителей учреждений, создаваемой при Управлении образования администрации города Троицка в соответствии с пунктом 59 настоящего Положения.

Начальник Управления образования администрации города Троицка обеспечивает представление в комиссию по оценке эффективности труда руководителей учреждений документов, являющихся основанием для невыплаты полностью или частично надбавки за качество выполняемых работ руководителям учреждений.

1. Выплата единовременных поощрений руководителям учреждений осуществляется на основании распоряжения Управления образования администрации города Троицка.

Размеры единовременных поощрений и порядок их выплаты руководителям учреждений устанавливаются локальным нормативным актом Управления образования администрации города Троицка, согласованным с Советом руководителей образовательных организаций, подведомственных Управлению образования администрации города Троицка, и городским Комитетом профессиональных союзов работников народного образования и науки Российской Федерации.

1. Виды и размеры выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах с руководителями учреждений (в дополнительном соглашении к трудовому договору) на основе типовой формы, утверждаемой нормативным правовым актом.

8. Вопросы выплаты материальной помощи

1. Работникам учреждений, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- при предоставлении очередного отпуска;

- в связи с рождением ребенка;

- смерти (гибели) близких родственников (жена, муж, дети, родители, родные братья и сестры). В случае смерти работника материальная помощь может быть оказана по заявлению членам его семьи;

- утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия при предоставлении справок, актов и других документов из соответствующих уполномоченных органов и учреждений;

- особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья.

1. Материальная помощь может оказываться работникам:

- находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора или трех лет;

- бывшим работникам учреждения, уволившимся в связи с выходом на пенсию по инвалидности или по возрасту.

1. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, принимаемым по согласованию с представительным органом работников.
2. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника с учетом значимости обстоятельств, которые вызвали необходимость обращения с заявлением об оказании материальной помощи.
3. Условия выплаты материальной помощи руководителям учреждений и ее конкретные размеры устанавливаются локальным нормативным актом Управления образования администрации города Троицка, принимаемым по согласованию с Советом руководителей образовательных организаций, подведомственных Управлению образования администрации города Троицка, и городским Комитетом профессиональных союзов работников народного образования и науки Российской Федерации.
4. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается начальником Управления образования администрации города Троицка на основании личного заявления руководителя с учетом значимости обстоятельств, которые вызвали необходимость обращения с заявлением об оказании материальной помощи.

9. Заключительные положения

1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц, размере оклада (должностных окладов, ставок заработной платы) и другую информацию.
2. Фонд оплаты труда работников бюджетного или автономного учреждения формируется на календарный год, исходя из размера субсидии, выделенной учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания по оказанию услуг (выполнению работ), средств, поступающих от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников казенного учреждения формируется на календарный год в пределах утвержденных бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда.

1. Оплата труда работников бюджетного или автономного учреждения, привлеченных к работе по срочным трудовым договорам, может осуществляться за счет выделенной учреждению субсидии на иные цели.
2. При отсутствии или недостатке финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к Положению об оплате труда работников муниципальных обра-зовательных учреждений города Троицка, подведомственных Уп-равлению образования админист-рации города Троицка

Профессиональные квалификационные группы

Общеотраслевых профессий рабочих

Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Наименование должностей | Оклад (рублей) |
| 1 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалифика-ционных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; дворник; кас-телянша; кладовщик; машинист (кочегар) котель-ной; оператор котельной; сторож (вахтер); подсоб-ный рабочий; кухонный рабочий; посудомойщик; машинист по стирке и ремонту спецодежды; убор-щик служебных помещений; рабочий по комп-лексному обслуживанию и ремонту зданий; элект-ромонтер по ремонту и обслуживанию электро-оборудования | 3140 |

Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Наименование должностей | Оклад (рублей) |
| 1 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификацион-ных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профес-сий рабочих; рабочий по комплексному обслужи-ванию и ремонту зданий; повар; лаборант; элект-ромонтер по ремонту и обслуживанию электро-оборудования | 3611 |
| 2 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификацион-ных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профес-сий рабочих;Техник-программист | 3768 |

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к Положению об оплате труда работников муниципальных обра-зовательных учреждений города Троицка, подведомственных Уп-равлению образования админист-рации города Троицка

Профессиональные квалификационные группы

общеотраслевых должностей руководителей,

специалистов и служащих

Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалифика-ционных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Наименование должностей | Оклад (рублей) |
| 1 квалификационный уровень | Делопроизводитель; секретарь; калькулятор | 3297 |

Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Наименование должностей | Оклад (рублей) |
| 1 квалификационный уровень | Инспектор по кадрам; лаборант; техник | 3195 |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий хозяйствомДолжности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший» | 3611 |
| 3 квалификационный уровень | заведующий производством (шеф-повар);Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория | 4396 |

Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Наименование должностей | Оклад (рублей) |
| 1 квалификационный уровень | Бухгалтер; юрисконсульт; инженер-программист; экономист; специалист по охране труда; специалист по кадрам | 5338 |

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

к Положению об оплате труда работников муниципальных обра-зовательных учреждений города Троицка, подведомственных Уп-равлению образования админист-рации города Троицка

Профессиональные квалификационные группы

должностей работников образования

Перечень должностей работников образования, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Профессиональная квалификационная группа должностей

работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Наименование должностей | Оклад (рублей) |
|  | Помощник воспитателя; секретарь учебной части | 3611 |

Профессиональная квалификационная группа должностей

работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Наименование должностей | Оклад (рублей) |
| 1 квалификационный уровень | Младший воспитатель | 4082 |
| 2 квалификационный уровень | Диспетчер образовательного учреждения | 4396 |

Профессиональная квалификационная группа должностей

педагогических работников

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Наименование должностей | Оклад (рублей) |
| 1 квалификационный уровень | Инструктор по физической культуре; музыкаль-ный руководитель | 7487 |
| 2 квалификационный уровень | Концертмейстер; педагог дополнительного обра-зования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель | 7632 |
| 3 квалификационный уровень | Воспитатель; методист; педагог-психолог; стар-ший педагог дополнительного образования; стар-ший тренер-преподаватель | 7946 |
| 4 квалификационный уровень | Педагог-библиотекарь; тьютор;преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности;старший воспитатель; старший методист; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед  | 8429 |

Профессиональная квалификационная группа должностей

руководителей структурных подразделений

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Наименование должностей | Оклад (рублей) |
| 1 квалификационный уровень [<\*>](#Par668) | Заведующий (начальник) структурным подраз-делением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мас-терской и другими структурными подразделения-ми, реализующими общеобразовательную прог-рамму и образовательную программу дополни-тельного образования детей | 6123 |

--------------------------------

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

к Положению об оплате труда работников муниципальных обра-зовательных учреждений города Троицка, подведомственных Уп-равлению образования админист-рации города Троицка

Профессиональные квалификационные группы

должностей медицинских и фармацевтических работников

Перечень должностей медицинских и фармацевтических работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

Профессиональная квалификационная группа

«Средний медицинский и фармацевтический персонал»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Наименование должностей | Оклад (рублей) |
| 1 квалификационный уровень | Инструктор по лечебной физкультуре; инструк-тор по гигиеническому воспитанию | 3611 |
| 3 квалификационный уровень | Медицинская сестра; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу | 4082 |

Профессиональная квалификационная группа

«Врачи и провизоры»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Наименование должностей | Оклад (рублей) |
| 2 квалификационный уровень | Врачи-специалисты | 5024 |

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

к Положению об оплате труда работников муниципальных обра-зовательных учреждений города Троицка, подведомственных Уп-равлению образования админист-рации города Троицка

Профессиональные квалификационные группы должностей

работников культуры, искусства и кинематографии

Перечень профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, отнесенных к профессиональным квалификационным группам профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии».

«Профессиональная квалификационная группа

и кинематографии первого уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Наименование должностей | Оклад (рублей) |
|  | Костюмер | 3768 |

ПРИЛОЖЕНИЕ 6

к Положению об оплате труда работников муниципальных обра-зовательных учреждений города Троицка, подведомственных Уп-равлению образования админист-рации города Троицка

Перечень должностей работников культуры, искусства и кинематографии, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Наименование должностей | Оклад (рублей) |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» | Библиотекарь | 5024 |

ПРИЛОЖЕНИЕ 7

к Положению об оплате труда работников муниципальных обра-зовательных учреждений города Троицка, подведомственных Уп-равлению образования админист-рации города Троицка

Перечень

показателей оценки сложности руководства учреждением

Показатели для руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | Условия | Количество баллов |
| 1. | Количество учащихся (воспитанников) в учреждении | из расчета за каждого учащегося (воспитанника) | 0,3 |
| 2. | Количество учащихся (воспитанников) в классах (группах), обучающихся по адап-тированным основным общеобразователь-ным программам (далее - коррекционные классы, группы) | дополнительно за каждого учащегося (воспитанника) | 0,2 |
| 3. | Количество учащихся, получающих пси-холого–педагогическую, медицинскую и социальную помощь | дополнительно за каждого учащегося | 0,2 |
| 4. | Количество учащихся (воспитанников), находящихся на домашнем обучении | дополнительно за каждого учащегося (воспитанника) | 0,5 |
| 5. | Количество учащихся, находящихся на се-мейной форме обучения, сдающих на базе учреждения промежуточную и итоговую аттестацию в форме экстерната | дополнительно за каждого учащегося | 0,2 |
| 6. | Количество учащихся, проявивших вы-дающиеся способности и обучающихся по индивидуальному учебному плану | дополнительно за каждого учащегося | 0,5 |
| 7. | Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в учреждении | дополнительно за каждого учащегося (воспитанника) | 0,2 |
| 8. | Количество детей-сирот и детей, остав-шихся без попечения родителей, обучаю-щихся в учреждении | дополнительно за каждого учащегося (воспитанника) | 0,2 |
| 9. | Количество детей-инвалидов, количество учащихся (воспитанников) с ограниченны-ми возможностями здоровья (со специаль-ными потребностями), охваченных квали-фицированной коррекцией физического и психического развития (кроме обучаю-щихся коррекционных классов, групп, указанных в [п.](#Par25) 1) | дополнительно за каждого учащегося (воспитанника) | 0,2 |
| дополнительно за каждого учащегося (воспитанника), охваченного дистанционным образованием | 0,3 |
| 10. | Количество работников в учреждении | за каждого работника | 1 |
| дополнительно за каждого педагога первой квалификационной категории | 0,5 |
| дополнительно за каждого педагога высшей квалификационной категории | 1 |
| дополнительно за каждого педагога, имеющего ученую степень | 1 |
| 11. | Количество профильных классов, групп (с углубленным изучением предметов, про-фильных, кадетских, спортивных) | за каждый класс, группу | 3 |
| 12. | Наличие групп продленного дня |  | 15 |
| 13. | Наличие единой действующей локальной сети, включающей автоматизированные рабочие места педагогов, обучающих и администрации |  | 20 |
| 14. | Наличие филиалов\*, отделений\*\* (в том числе дошкольное отделение и/или вечер-нее отделение при учреждении), учебно-консультативных пунктов, иных мест осуществления образовательной деятель-ности\*\*\* | за каждый филиал, отделение | 50 |
| 15. | Приспособленность зданий | за каждую единицу | 30 |
| 16. | Наличие двух и более отдельно стоящих зданий, в которых осуществляется образо-вательный процесс (реализуются образова-тельные программы и (или) обеспечи-вается содержание и воспитание учащихся (воспитанников), за исключением зданий филиалов, отделений, указанных в [п. 1](#Par73)1 | за каждое здание | 20 |
| 17. | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: | за каждый вид |  |
| - спортивного зала |  | 10 |
| - тренажерного зала |  | 10 |
| - спортивной площадки |  | 15 |
| - хоккейного корта |  | 15 |
| - лыжной базы |  | 15 |
| - стадиона |  | 25 |
| - учебных мастерских |  | 5 |
| - кабинета педагога - психолога |  | 5 |
| - кабинета логопеда |  | 5 |
| - логопункта |  | 15 |
| - библиотеки |  | 5 |
| - музея |  | 5 |
| - актового зала |  | 5 |
| - прогулочных площадок (за каждую) |  | 5 |
| - учебной предметной лаборатории |  | 10 |
| 18. | Наличие у учреждения лицензии на осуществление медицинской деятельности |  | 15 |
| 19. | Наличие оборудованной столовой (пище-блока) |  | 10 |
| Самостоятельная организация питания |  | 15 |
| 20. | Наличие учебно-опытных участков (пло-щадью не менее 0,5 га), теплиц, парни-кового хозяйства, зимнего сада | за каждый вид | 20 |
| 21. | Наличие собственных, отдельно стоящих зданий (используемых по целевому наз-начению): котельной (бойлер), гаражей, очистных и других сооружений ком-мунального и бытового назначения | за каждый вид | 20 |
| 22. | Наличие на балансе муниципального учреждения действующих автотранспорт-ных средств, используемых для осуществ-ления образовательного процесса | за каждую единицу | 10 |

Показатели для руководителей

муниципальных дошкольных образовательных учреждений

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Показатели | Условия | Количество баллов |
| 1. | Количество воспитанников в учрежде-нии (в том числе кратковременного пребывания) | из расчета за каждого воспитанника | 0,3 |
| 2. | Количество воспитанников, обучающих-ся по адаптированным основным обще-образовательным программам (далее – коррекционные группы) | дополнительно за каждого воспитанника | 0,2 |
| 3. | Количество детей-сирот и детей, остав-шихся без попечения родителей, обучаю-щихся в учреждении | дополнительно за каждого воспитанника | 0,2 |
| 4. | Количество детей-инвалидов, количество воспитанников с ограниченными воз-можностями здоровья (со специальными потребностями), охваченных квалифици-рованной коррекцией физического и пси-хического развития (кроме коррекцион-ных групп, указанных в [п.](#Par167)1) | дополнительно за каждого воспитанника | 0,2 |
| дополнительно за каждого воспитанника, обучающегося на дому | 0,3 |
| 5. | Превышение фактического количества воспитанников от плановой (проектной) наполняемости учреждения | за каждые 50 человек | 15 |
| 6. | Количество работников в муниципаль-ном учреждении | за каждого работника | 1 |
| дополнительно за каждого педагога первой квалификационной категории | 0,5 |
| дополнительно за каждого педагога высшей квалификационной категории | 1 |
| 7. | Круглосуточное пребывание воспитан-ников в учреждении | за каждую группу | 10 |
| 8. | Наличие единой действующей локальной сети, включающей автоматизированные рабочие места педагогов, обучающих и администрации |  | 20 |
| 9. | Наличие филиалов\*, отделений\*\* иных мест осуществления образовательной деятельности\*\*\* | за каждый филиал, отделение | 50 |
| 10. | Наличие двух и более отдельно стоящих зданий, в которых осуществляется об-разовательный процесс (реализуются об-разовательные программы и (или) обес-печивается содержание и воспитание воспитанников), за исключением зданий филиалов, отделений, указанных в [п.](#Par197) 7 | за каждое здание | 20 |
| 11. | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: | за каждый вид |  |
| - спортивного зала |  | 10 |
| - тренажерного зала |  | 10 |
| - спортивной площадки |  | 15 |
| - стадиона |  | 25 |
| - музея |  | 5 |
| - бассейна |  | 25 |
| - актового зала |  | 5 |
| - музыкального зала |  | 5 |
| - прогулочных площадок (за каждую) |  | 5 |
| - кабинета изобразительной деятельнос-ти |  | 5 |
| - комплекса (игрового, компьютерного, спортивного) |  | 5 |
| - логопедического кабинета |  | 15 |
| - логопункта |  | 5 |
| - кабинета педагога - психолога |  | 5 |
| - кабинета дефектолога |  | 5 |
| - кабинета лечебной физкультуры |  | 5 |
| 12. | Наличие у учреждения лицензии на осу-ществление медицинской деятельности |  | 15 |
| 13. | Наличие учебно-опытных участков (пло-щадью не менее 0,5 га), теплиц, парни-кового хозяйства, зимнего сада | за каждый вид | 20 |
| 14. | Наличие собственных, отдельно стоящих зданий (используемых по целевому наз-начению): котельной (бойлер), гаражей, очистных и других сооружений комму-нального и бытового назначения | за каждый вид | 20 |
| 15. | Наличие на балансе муниципального уч-реждения действующих автотранспорт-ных средств, используемых для осу-ществления образовательного процесса | за каждую единицу | 10 |

Показатели для руководителей

муниципальных учреждений дополнительного образования

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | Условия | Количество баллов |
| 1. | Количество воспитанников в учрежде-нии | из расчета за каждого воспитанника | 0,2 |
| 2. | Количество воспитанников, осваиваю-щих образовательные программы науч-но-технической, спортивно – техничес-кой, военно – патриотической, туристс-ко-краеведческой направленности | дополнительно за каждого воспитанника | 0,3 |
| 3. | Количество детей-инвалидов, детей с ограниченными возможностями здоровья | дополнительно за каждого воспитанника | 0,3 |
| 4. | Количество детей-сирот и детей, остав-шихся без попечения родителей | дополнительно за каждого воспитанника | 0,2 |
| 5. | Количество воспитанников в возрасте от 14 до 18 лет | дополнительно за каждого воспитанника | 0,3 |
| 6. | Количество воспитанников, осваиваю-щих образовательные программы физ-культурно-спортивной, спортивно – тех-нической направленности, в том числе по этапам подготовки: |  |  |
| - спортивно-оздоровительный | за каждого воспитанника дополнительно | 0,3 |
| - начальной подготовки | за каждого воспитанника дополнительно | 0,4 |
| - тренировочный | за каждого воспитанника дополнительно | 0,5 |
| - совершенствования спортивного мас-терства | за каждого воспитанника дополнительно | 2,5 |
| - высшего спортивного мастерства | за каждого воспитанника дополнительно | 4,5 |
| 7. | Количество работников в муниципаль-ном учреждении | за каждого работника | 1 |
| дополнительно за каждого педагога первой квалификационной категории | 0,5 |
| дополнительно за каждого педагога высшей квалификацион-ной категории | 1 |
| дополнительно за каж-дого педагога, имею-щего звание «Мастер спорта», инструктор (старший инструктор) туризма, судья 1 (Всероссийской) категории | 1 |
| 8. | Наличие филиалов\*, отделений\*\*, иных мест осуществления образовательной деятельности\*\*\* | за каждый филиал, отделение | 20 |
| дополнительно за каж-дый филиал (отделение) с контингентом воспи-танников в данном филиале (отделении) свыше 200 человек | 20 |
| дополнительно за каж-дый филиал (отделение), расположенный тер-риториально в другом районе города | 50 |
| 9. | Наличие в структуре учреждения, реали-зующего программы художественного направления, отделений по видам ис-кусств (музыкальное, инструментальное, хоровое, хореографическое, прикладное творчество) | за каждое отделение | 10 |
| 10. | Наличие двух и более отдельно стоящих зданий, в которых осуществляется обра-зовательный процесс (реализуются обра-зовательные программы и (или) обеспе-чивается содержание и воспитание обу-чающихся (воспитанников), за исключе-нием зданий филиалов, отделений, ука-занных в [п.](#Par344)7 | за каждое здание | 20 |
| 11. | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: | за каждый вид |  |
| - спортивного зала |  | 15 |
| - тренажерного зала |  | 15 |
| - спортивной площадки |  | 15 |
| - хоккейного корта |  | 15 |
| - лыжной базы |  | 15 |
| - стадиона |  | 25 |
| - учебных мастерских |  | 5 |
| - библиотеки |  | 5 |
| - музея |  | 5 |
| - актового зала |  | 15 |
| - класса хореографии |  | 15 |
| - творческой мастерской |  | 15 |
| - класса хорового пения |  | 15 |
| - учебной предметной лаборатории |  | 15 |
| - теннисного корта |  | 15 |
| - автодрома |  | 15 |
| 12. | Наличие собственных, отдельно стоящих зданий (используемых по целевому наз-начению): котельной (бойлер), гаражей, очистных и других сооружений комму-нального и бытового назначения | за каждый вид | 20 |
| 13. | Наличие на балансе муниципального уч-реждения действующих автотранспорт-ных средств, используемых для осу-ществления образовательного процесса | за каждую единицу | 10 |

\* филиалом является обособленное подразделение учреждения, расположенное вне места его нахождения и осуществляющее все его функции или их часть, в том числе функции представительства. Филиалы учреждения должны быть указаны в учредительных документах юридического лица.

\*\* отделением является подразделение учреждения, входящее в его состав, расположенное на/вне территории учреждения и не являющееся филиалом или представительством учреждения. Отделения должны быть указаны в учредительных документах юридического лица.

\*\*\* иные места осуществления образовательной деятельности - не являющиеся филиалом, отделением, адреса осуществления образовательной деятельности, указанные у учредительных документах.

По показателю «количество работников в учреждении» учитывается квалификационная категория работника по основной занимаемой должности.

ПРИЛОЖЕНИЕ 8

к Положению об оплате труда работников муниципальных обра-зовательных учреждений города Троицка, подведомственных Уп-равлению образования админист-рации города Троицка

Справка

об исчислении средней заработной платы

работников учреждения

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество руководителя учреждения)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(полное наименование учреждения)

за период с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20 \_\_\_ года по \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20 \_\_\_ года.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Период(месяц, год) | Среднемесячнаячисленностьработниковучреждения | Фонд заработнойплаты работниковучреждения | Средняя заработнаяплата работниковучреждения([гр. 4](#Par596) / [гр. 3](#Par596)) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 |  |  |  |  |
| 2 |  |  |  |  |
| 3 |  |  |  |  |
| 4 |  |  |  |  |
| 5 |  |  |  |  |
| 6 |  |  |  |  |
| 7 |  |  |  |  |
| 8 |  |  |  |  |
| 9 |  |  |  |  |
| 10 |  |  |  |  |
| 11 |  |  |  |  |
| 12 |  |  |  |  |
|  | Итого за год |  |  |  |

Директор учреждения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (расшифровка подписи)

Главный бухгалтер \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (расшифровка подписи)

Дата

МП