

АДМИНИСТРАЦИЯ ГАТЧИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**От №**

Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Гатчинского муниципального района, муниципальных учреждений МО «Город Гатчина» по видам экономической деятельности

В целях реализации пункта 1.2.3. решения Совета депутатов Гатчинского муниципального района от 19.06.2020 № 76 «Об утверждении общих требований к установлению систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Гатчинского муниципального района», пункта 1.2.3. решения Совета депутатов МО «Город Гатчина» от 23.06.2020 № 29 «Об утверждении общих требований к установлению систем оплаты труда работников муниципальных учреждений МО «Город Гатчина», руководствуясь Уставом Гатчинского муниципального района, Уставом МО «Город Гатчина»

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемое Положение о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Гатчинского муниципального района, муниципальных учреждений МО «Город Гатчина» по видам экономической деятельности (далее – Положение).
2. Структурным подразделениям администрации Гатчинского муниципального района, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в срок до 1 декабря 2020 года:
   1. Обеспечить приведение в соответствие с Положением положений об оплате труда работников муниципальных учреждений Гатчинского муниципального района, муниципальных учреждений МО «Город Гатчина» (далее – муниципальные учреждения), в отношении которых они исполняют функции и полномочия учредителя, без увеличения бюджетных ассигнований, предусмотренных на выплаты персоналу муниципальных казенных учреждений, предоставление субсидий муниципальным бюджетным и автономным учреждениям на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), путем разработки Общих рекомендаций по формированию положений об оплате труда работников муниципальных учреждений по видам экономической деятельности и Общих рекомендаций по формированию перечня показателей эффективности и результативности деятельности учреждения и критериев оценки деятельности;
   2. Принять и обеспечить официальное опубликование постановлений (приказов) о внесении изменений в положения о порядке установления стимулирующих выплат руководителям муниципальных учреждений, приводящих их в соответствие с Положением;
   3. Принять и обеспечить официальное опубликование постановлений (приказов) об утверждении критериев и показателей эффективности и результативности деятельности муниципальных учреждений и их руководителей, отвечающих требованиям, установленным Положением;
   4. Обеспечить внесение соответствующих изменений в трудовые договоры, заключенными с руководителями муниципальных учреждений.
3. Муниципальным учреждениям в срок до 1 января 2021 года принять положения об оплате труда работников, соответствующие Положению и Общим рекомендациям по формированию положений об оплате труда работников муниципальных учреждений по видам экономической деятельности, при этом обеспечивая сохранение или увеличение при внедрении новой системы оплаты труда для каждого работника размера заработной платы (без учета компенсационных выплат, премий и иных стимулирующих выплат) при условии сохранения объема должностных (трудовых) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации, с предварительным согласованием со структурным подразделениям администрации Гатчинского муниципального района, осуществляющим функции и полномочия учредителя.
4. Признать утратившим силу:
   1. Постановление администрации Гатчинского муниципального района от 27.10.2011 № 4689 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждениях Гатчинского муниципального района по видам экономической деятельности»;
   2. Постановление администрации Гатчинского муниципального района от 20.06.2012 № 2471 «О внесении изменений в постановление администрации Гатчинского муниципального района от 27.10.2011 г. № 4689 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждениях Гатчинского муниципального района по видам экономической деятельности»;
   3. Постановление администрации Гатчинского муниципального района от 27.08.2012 № 3651 «О внесении изменений в Постановление администрации Гатчинского муниципального района Ленинградской области от 27.10.2011 г. № 4689 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждениях Гатчинского муниципального района по видам экономической деятельности» в редакции постановления от 20.06.2012 г. № 2471»;
   4. Постановление администрации Гатчинского муниципального района от 13.12.2012 № 5200 «О внесении изменений в Приложение 1 к Постановлению администрации Гатчинского муниципального района от 27.10.2011 г. № 4689 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждениях Гатчинского муниципального района по видам экономической деятельности» в редакции постановлений от 20.06.2012 г. № 2471 и от 27.08.2012 г. № 3651»;
   5. Постановление администрации Гатчинского муниципального района от 14.05.2013 № 1674 «О внесении изменений в Постановление администрации Гатчинского муниципального района Ленинградской области от 27.10.2011 г. № 4689 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждениях Гатчинского муниципального района по видам экономической деятельности» в редакции постановлений от 20.06.2012 г. № 2471, от 27.08.2012 г. № 3651 и от 13.12.2012 г. № 5200»;
   6. Постановление администрации Гатчинского муниципального района от 05.06.2013 № 2015 «О внесении изменений в Приложение 1 к Постановлению администрации Гатчинского муниципального района от 27.10.2011 г. № 4689 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждениях Гатчинского муниципального района по видам экономической деятельности» в редакции постановлений от 20.06.2012 года № 2471, от 27.08.2012 года № 3651, от 12.12.2012 года № 5200 и от 14.05.2013 года № 1674»;
   7. Постановление администрации Гатчинского муниципального района от 05.08.2013 № 3133 «О внесении изменений в Постановление администрации Гатчинского муниципального района Ленинградской области от 27.10.2011 г.№ 4689 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждениях Гатчинского муниципального района по видам экономической деятельности» в редакции постановлений от 20.06.2012 г. № 2471, от 27.08.2012 г. № 3651, от 13.12.2012 г. № 5200, от 14.05.2013г. № 1674 и от 05.06.2013 года № 2015»;
   8. Постановление администрации Гатчинского муниципального района от 28.01.2014 № 317 «О внесении изменений в Приложение 4 постановления администрации Гатчинского муниципального района от 27.10.2011 № 4689 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждениях Гатчинского муниципального района по видам экономической деятельности» в редакции постановлений от 20.06.2012 № 2471, от 27.08.2012 № 3651, от 13.12.2012 № 5200, от 14.05.2013 № 1674, 05.06.2013 № 2015 и от 15.08.2013 № 3133»;
   9. Постановление администрации Гатчинского муниципального района от 05.03.2014 № 745 «О внесении изменений в постановление администрации Гатчинского муниципального района Ленинградской области от 27.10.2011 № 4689 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждениях Гатчинского муниципального района по видам экономической деятельности» в редакции постановлений от 20.06.2012 № 2471, от 27.08.2012 № 3651, от 13.12.2012 № 5200, от 14.05.2013 № 1674, от 05.06.2013 № 2015, от 15.08.2013 № 3133 и от 28.01.2014 № 317»;
   10. Постановление администрации Гатчинского муниципального района от 15.05.2014 № 1724 «О внесении изменений в постановление администрации Гатчинского муниципального района от 05.03.2014 № 745 «О внесении изменений в постановление администрации Гатчинского муниципального района Ленинградской области от 27.10.2011 № 4689 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждениях Гатчинского муниципального района по видам экономической деятельности» в редакции постановлений от 20.06.2012 № 2471, от 27.08.2012 № 3651, от 13.12.2012 № 5200, от 14.05.2013 № 1674, от 05.06.2013 № 2015, от 15.08.2013 № 3133 и от 28.01.2014 № 317»;
   11. Постановление администрации Гатчинского муниципального района от 05.05.2014 № 1654 «О внесении изменений в постановление администрации Гатчинского муниципального района Ленинградской области от 27.10.2011 № 4689 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждениях Гатчинского муниципального района по видам экономической деятельности» в редакции постановлений от 20.06.2012 № 2471, от 27.08.2012 № 3651, от 13.12.2012 № 5200, от 14.05.2013 № 1674, от 05.06.2013 № 2015, от 15.08.2013 № 3133, от 28.01.2014 № 317, от 05.03.2014 № 745»;
   12. Постановление администрации Гатчинского муниципального района от 25.02.2015 № 871 «о внесении изменений в Приложение 1 к постановлению администрации Гатчинского муниципального района Ленинградской области от 27.10.2011 № 4689 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждениях Гатчинского муниципального района по видам экономической деятельности» (в редакции постановлений от 20.06.2012 № 2471, от 27.08.2012 № 3651, от 13.12.2012 № 5200, от 14.05.2013 № 1674, от 05.06.2013 № 2015, от 15.08.2013 № 3133, от 28.01.2014 № 317, от 05.03.2014 № 745 и от 08.05.2014 № 1654)»;
   13. Постановление администрации Гатчинского муниципального района от 28.03.2016 № 965 «О внесении изменений в постановление администрации Гатчинского муниципального района Ленинградской области от 27.10.2011 № 4689 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждениях Гатчинского муниципального района по видам экономической деятельности» (в редакции постановлений от 20.06.2012 № 2471, от 27.08.2012 № 3651, от 13.12.2012 № 5200, от 14.05.2013 № 1674, от 05.06.2013 № 2015, от 15.08.2013 № 3133, от 28.01.2014 № 317, от 05.03.2014 № 745, от 08.05.2014 № 1654 и от 25.02.2015 № 871)»;
   14. Постановление администрации Гатчинского муниципального района от 13.10.2016 № 5205 «О внесении изменений в постановление администрации Гатчинского муниципального района Ленинградской области от 27.10.2011 № 4689 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждениях Гатчинского муниципального района по видам экономической деятельности» (в редакции постановлений от 20.06.2012 № 2471, от 27.08.2012 № 3651, от 13.12.2012 № 5200, от 14.05.2013 № 1674, от 05.06.2013 № 2015, от 15.08.2013 № 3133, от 28.01.2014 № 317, от 05.03.2014 № 745, от 08.05.2014 № 1654, от 25.02.2015 № 871, от 28.03.2016 № 965)»;
   15. Постановление администрации Гатчинского муниципального района от 16.01.2017 № 59 «О внесении изменений в постановление администрации Гатчинского муниципального района Ленинградской области от 27.10.2011 № 4689 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждениях Гатчинского муниципального района по видам экономической деятельности» (в редакции постановлений от 20.06.2012 № 2471, от 27.08.2012 № 3651, от 13.12.2012 № 5200, от 14.05.2013 № 1674, от 05.06.2013 № 2015, от 15.08.2013 № 3133, от 28.01.2014 № 317, от 05.03.2014 № 745, от 08.05.2014 № 1654, от 25.02.2015 № 871, от 28.03.2016 № 965, от 31.10.2016 № 5205)»;
   16. Постановление администрации Гатчинского муниципального района от 16.01.2017 № 59 «О внесении изменений в постановление администрации Гатчинского муниципального района Ленинградской области от 27.10.2011 № 4689 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждениях Гатчинского муниципального района по видам экономической деятельности» (в редакции постановлений от 20.06.2012 № 2471, от 27.08.2012 № 3651, от 13.12.2012 № 5200, от 14.05.2013 № 1674, от 05.06.2013 № 2015, от 15.08.2013 № 3133, от 28.01.2014 № 317, от 05.03.2014 № 745, от 08.05.2014 № 1654, от 25.02.2015 № 871, от 28.03.2016 № 965, от 31.10.2016 № 5205, от 16.01.2017 № 59)»;
   17. Постановление администрации Гатчинского муниципального района от 22.10.2018 № 4530 «О внесении изменений в постановление администрации Гатчинского муниципального района Ленинградской области от 27.10.2011 № 4689 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждениях Гатчинского муниципального района по видам экономической деятельности»;
   18. Постановление администрации Гатчинского муниципального района от 29.01.2019 № 212 «О внесении изменений в постановления администрации Гатчинского муниципального района от 22.10.2018 № 4530 «О внесении изменений в постановление администрации Гатчинского муниципального района Ленинградской области от 27.10.2011 № 4689 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждениях Гатчинского муниципального района по видам экономической деятельности»;
   19. Постановление администрации Гатчинского муниципального района от 23.12.2016 № 6298 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждениях МО «Город Гатчина» по видам экономической деятельности»;
   20. Постановление администрации Гатчинского муниципального района от 17.02.2017 № 583 «О внесении изменений в постановление администрации Гатчинского муниципального района от 23.12.2016 № 6298 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждениях МО «Город Гатчина» по видам экономической деятельности»
   21. Постановление администрации Гатчинского муниципального района от 15.02.2017 № 5363 «О внесении изменений в постановление администрации Гатчинского муниципального района от 23.12.2016 № 6298 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждениях МО «Город Гатчина» по видам экономической деятельности» (в редакции от 17.02.2017 № 583)».
5. Настоящее постановление подлежит размещению на официальном сайте Гатчинского муниципального района.
6. Контроль над исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Гатчинского муниципального района по финансовой политике Носкова И. В.

Глава администрации

Гатчинского муниципального района Л.Н. Нещадим

Исп.

Орехова Л.И.

Глыбина Е.Н.

Пименов С.Н.

Титова М.Л.

Приложение

к постановлению

от №

Положение о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Гатчинского муниципального района, муниципальных учреждений МО «Город Гатчина» по видам экономической деятельности

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует отношения в области оплаты труда между работодателями и работниками муниципальных учреждений Гатчинского муниципального района, муниципальных учреждений МО «Город Гатчина» (далее – работники, учреждения), вне зависимости от источников финансирования оплаты труда работников учреждений.

Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, а также в решении Совета депутатов Гатчинского муниципального района от № «Об утверждении общих требований к установлению систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Гатчинского муниципального района», решении Совета депутатов МО «Город Гатчина» от № «Об утверждении общих требований к установлению систем оплаты труда работников муниципальных учреждений МО «Город Гатчина».

1.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) учреждений утверждается администрацией Гатчинского муниципального района или структурным подразделением администрации Гатчинского муниципального района с правом юридического лица, исполняющим функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений (далее – уполномоченный орган).

Установление различной кратности для учреждений, имеющих одинаковый основной вид деятельности и выполняющих одинаковый функционал, не допускается.

2. Порядок определения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников и повышающих коэффициентов к ним

2.1. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются правовым актом руководителя учреждения (локальным нормативным актом), а руководителя учреждения – правовыми актами уполномоченного органа, с учетом требований и особенностей, установленных настоящим Положением.

2.2. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее – ПКГ, КУ).

Установление различных должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по различным должностям (профессиям) внутри одной ПКГ, одного КУ не допускается.

Установление по отдельной ПКГ, отдельному КУ должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) более высоких, чем по соответствующей категории работников более высокого уровня, не допускается.

2.3. По должностям работников, не включенным в ПКГ, должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) устанавливаются в зависимости от сложности труда с учетом требований, установленных настоящим Положением.

2.4. Определение должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.

2.5. Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии), за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, устанавливается учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы),определяемого как произведение расчетной величины, устанавливаемой решением о бюджете, и межуровневого коэффициента по соответствующей должности (далее – минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы)).

Устанавливаемый учреждением должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии) не может превышать минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) более чем в 2 раза, с учетом ограничений, установленных пунктом 2.2 настоящего Положения.

2.6. Межуровневые коэффициенты устанавливаются:

по общеотраслевым профессиям рабочих - согласно приложению 1 к настоящему Положению;

по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих - согласно приложению 2 к настоящему Положению;

по должностям рабочих культуры, искусства и кинематографии - согласно разделу 1 приложения 3 к настоящему Положению;

по должностям работников культуры, искусства и кинематографии - согласно разделу 2 приложения 3 к настоящему Положению;

по должностям работников образования – согласно разделу 1 приложения 4 к настоящему Положению;

по должностям работников физической культуры и спорта - согласно разделу 1 приложения 5 к настоящему Положению;

2.7. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем этого учреждения и включает в себя все должности рабочих, руководителей, специалистов и служащих данного учреждения.

Штатные расписания муниципальных учреждений Гатчинского муниципального района, муниципальных учреждений МО «Город Гатчина», подведомственных администрации Гатчинского муниципального района, должны быть согласованы с руководителем структурного подразделения, осуществляющего функции и полномочия учредителя в соответствующей отрасли и с комитетом финансов Гатчинского муниципального района.

Штатные расписания прочих муниципальных учреждений должны быть согласованы с уполномоченным органом.

2.8. Месячный размер оплаты труда работников, которым установлена ставка заработной платы, в части, выплачиваемой по ставке заработной платы без учета компенсационных и стимулирующих выплат (далее – выплаты по ставке заработной платы), определяется:

- за педагогическую работу – исходя из установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и установленного работнику объема педагогической работы (учебной нагрузки), с учетом особенностей, установленных разделом 6 приложения 4 к настоящему Положению;

- за тренерскую работу – исходя из установленной нормы часов тренерской работы за ставку заработной платы и установленного работнику объема тренерской работы, с учетом особенностей, установленных разделом 4 приложения 5 к настоящему Положению.

2.9. К должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений) применяется повышающий коэффициент уровня квалификации, значение которого определяется в соответствии с настоящим Положением.

Применение повышающего коэффициента уровня квалификации к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) работника не образует новый должностной оклад (оклад, ставку заработной платы) работника.

2.10. Повышающий коэффициент уровня квалификации для работника определяется по формуле:

ККi = 1 + КВi + ПЗi + УСi,

где:

КВi - надбавка за квалификационную категорию, классность по отдельным должностям работников для i-го работника;

ПЗi - надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания для i-го работника;

УСi - надбавка за ученую степень для i-го работника.

2.11. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается для отдельных категорий работников в следующих размерах:

| Категория работников | Квалификационная категория | Надбавка |
| --- | --- | --- |
| Педагогические и медицинские работники, тренерский состав учреждений физической культуры и спорта | высшая категория | 0,30 |
| первая категория | 0,20 |
| вторая категория | 0,10 |

Наличие квалификационной категории подтверждается соответствующим документом аттестационной комиссии.

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

2.12. Надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания, награды устанавливается при условии соответствия присвоенного звания профилю деятельности учреждения и выполняемой работе, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и (или) настоящим Положением, в следующих размерах:

| Звание | Надбавка |
| --- | --- |
| Почетные звания, начинающиеся со слов «Народный», «Заслуженный» | 0,30 |
| Звания, награды, начинающиеся со слов «Почетный», в том числе «Почетный учитель Ленинградской области», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник физической культуры и спорта Ленинградской области», «Почетный работник культуры Ленинградской области» | 0,20 |
| Отраслевые (ведомственные) звания | 0,10 |
| Спортивные звания (только для должностей спортсмен, спортсмен-инструктор, спортсмен-ведущий) | 0,10 |
| Отраслевые (ведомственные) знаки отличия, начинающиеся со слов «Отличник», в том числе «Отличник просвещения»;  спортивные звания (для должностей тренер, тренер-преподаватель) | 0,03 |

Надбавка применяется со дня присвоения соответствующего почетного, отраслевого, спортивного звания, знака отличия.

При наличии у работника нескольких почетных, отраслевых, спортивных званий надбавка устанавливается по максимальному значению.

2.13. Надбавка за ученую степень устанавливается отдельным категориям работников при условии соответствия ученой степени профилю деятельности работника в следующих размерах:

| Категория работников | Научная степень | Надбавка |
| --- | --- | --- |
| ПКГ должностей педагогических работников (третий и четвертый КУ)  Должности работников культуры, искусства и кинематографии: методист музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества; главный хранитель фондов; заведующий отделом (сектором) научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества | Кандидат наук | 0,07 |
| Доктор наук | 0,15 |

Надбавка применяется со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома, присуждения ученой степени.

2.14. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается уполномоченным органом в трудовом договоре (контракте) в размере не ниже минимального уровня должностного оклада руководителя, определяемого путем умножения среднего минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работников, относимых к основному персоналу соответствующего учреждения (далее – СДО), на коэффициент масштаба управления учреждением.

Установление должностных окладов руководителей учреждений сверх минимальных уровней должностных окладов руководителей осуществляется уполномоченным органом по согласованию с курирующим заместителем главы администрации Гатчинского муниципального района.

2.15. Должностные оклады по должностям заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются учреждением в размере:

- 90% минимального уровня должностного оклада руководителя учреждения – для заместителей руководителя учреждения;

- 80% минимального уровня должностного оклада руководителя учреждения – для главного бухгалтера учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителя дошкольных образовательных учреждений, дошкольных групп при школе, учреждений дополнительного образования, по учебной, воспитательной (учебно-воспитательной) работе устанавливаются в размере 80% минимального должностного оклада руководителя, заместителей руководителя по административно-хозяйственной работе (части), безопасности, устанавливаются в размере 70% минимального должностного оклада руководителя соответствующего учреждения.

2.16. Величина СДО определяется как среднее арифметическое минимальных уровней должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников, относимых к основному персоналу, включенных в штатное расписание.

Перечни должностей, относимых к основному персоналу, определяются по видам экономической деятельности согласно соответствующим разделам приложений 3 - 9 к настоящему Положению.

Перерасчет должностного оклада руководителя соответствующего учреждения производится при изменении расчетной величины, масштаба управления и величины СДО.

Для образовательных учреждений перерасчет должностного оклада руководителя соответствующего учреждения производится при изменении расчетной величины, масштаба управления, а также при утверждении штатного расписания (тарификационного списка) по состоянию на 1 сентября и (или) на 1 января. В остальных случаях, при изменении должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) работников основного персонала образовательных учреждений в течение учебного года, средний должностной оклад руководителя соответствующего учреждения не изменяется.

2.17. Коэффициент масштаба управления зависит от объемных показателей деятельности учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда руководителей, и устанавливается в следующих размерах:

| Группа по оплате труда руководителей | Коэффициент масштаба управления |
| --- | --- |
| I | 3,00 |
| II | 2,75 |
| III | 2,50 |
| IV | 2,25 |
| V | 2,00 |
| VI | 1,75 |

Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых создаваемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей деятельности, но не более чем на два года с момента государственной регистрации учреждения.

За учреждениями, деятельность которых приостановлена в связи с проведением капитального ремонта, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год с начала капитального ремонта.

2.18. Порядок отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей в зависимости от объемных показателей деятельности устанавливается по видам экономической деятельности согласно соответствующим разделам приложений 3 - 9 к настоящему Положению.

2.19. Распределение учреждений по группам по оплате труда руководителей и коэффициенты масштаба управления для учреждений ежегодно утверждаются уполномоченным органом на основе объемных показателей деятельности.

3. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

3.1. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается локальными нормативными актами учреждений в размере не менее:

| Степень секретности сведений, иные условия | Надбавка, % от должностного оклада (оклада) |
| --- | --- |
| «Особой важности» | 50 |
| «Совершенно секретно» | 30 |
| «Секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий | 10 |
| «Секретно» без проведения проверочных мероприятий | 5 |

3.2. Размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяются по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.

3.3. Работникам учреждений устанавливаются, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации, размеры повышений за работу с вредными и (или) опасными условиями труда:

| Степень вредности условий труда | Надбавка, % от должностного оклада (оклада, выплат по ставке заработной платы) |
| --- | --- |
| 3 класс, подкласс 3.1 | 4 |
| 3 класс, подкласс 3.2 | 6 |
| 3 класс, подкласс 3.3 | 8 |
| 3 класс, подкласс 3.4 | 10 |
| 4 класс | 12 |

3.4. Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются учреждением в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором по результатам специальной оценки условий труда в пределах фонда оплаты труда.

3.5. Выплаты работникам за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

При осуществлении компенсационных выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни учитываются должностные оклады (оклады), выплаты по ставке заработной платы), повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), иные компенсационные и стимулирующие выплаты.

Минимальные размеры выплат за выполнение отдельных дополнительных обязанностей, работ устанавливаются согласно приложению 10 к настоящему Положению.

3.6. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере - 20 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы.

3.7. Размер доплаты за часы педагогической или учебной (преподавательской) работы, выполняемой работником сверх установленной ему учебной нагрузки, определяется в трудовом договоре с работником, с учетом требований приказа Министерства образования и науки Российской Федерации, исходя из ставки почасовой оплаты труда, определяемой в соответствии с разделом 7 приложения 4 к настоящему Положению.

Указанные доплаты работнику, в отношении которого норма часов преподавательской работы установлена в объеме 720 часов в год, осуществляются только после выполнения работником всей годовой учебной нагрузки.

3.8. В образовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в течение дня, работодатель с учетом мнения представительного органа работников может вводить для воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах воспитанников школьного возраста, режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часов подряд, с соответствующей компенсацией такого режима работы в порядке и размерах, предусматриваемых коллективным договором. Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

Перерывы в работе, связанные с выполнением воспитателями педагогической работы сверх норм, установленных за ставку заработной платы, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

3.9. Размер выплат работникам за увеличение установленной сокращенной продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов в неделю устанавливается в соответствии с трудовым законодательством в размере двойного должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы исходя из 40-часовой рабочей недели.

Конкретный размер выплат за увеличение установленной сокращенной продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов в неделю устанавливается отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами. При их отсутствии – локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

3.10. Работникам учреждений устанавливаются выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, помимо перечисленных в пунктах 3.5-3.10 настоящего Положения.

Размеры выплат устанавливаются в порядке, установленном трудовым законодательством, не ниже размеров, установленных приложением 11 к настоящему Положению.

4. Виды и порядок установления стимулирующих выплат

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и осуществляются в соответствии с положением об оплате и стимулировании работников, утвержденным локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Порядок осуществления стимулирующих выплат руководителям учреждений устанавливается уполномоченным органом.

4.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются из следующего перечня выплат:

а) премиальные выплаты по итогам работы;

б) стимулирующая надбавка по итогам работы;

в) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;

г) профессиональная стимулирующая надбавка;

д) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

4.3. Установление работникам и руководителю иных стимулирующих выплат, помимо перечисленных в пункте 4.2. настоящего Положения, не допускается.

4.4. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются:

- руководителю учреждения – по итогам работы учреждения;

- руководителям обособленных структурных подразделений (филиалов) учреждения – по итогам работы учреждения и (или) структурного подразделения (филиала) учреждения;

- работникам учреждении – по итогам работы учреждения и (или) структурного подразделения (филиала) учреждения, и (или) по итогам работы конкретного работника.

4.5. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы соответственно учреждения, обособленного структурного подразделения, филиала, работника – ежемесячно, ежеквартально, за календарный год.

4.6. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности учреждения (структурного подразделения, филиала, работника) и (или) критериев оценки деятельности учреждения (структурного подразделения, филиала, работника) (далее – КПЭ, критерии оценки деятельности).

Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности устанавливаются в разрезе основных направлений деятельности соответственно учреждения, структурного подразделения, филиала, работника.

Совокупность КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премии конкретного работника, учитываюткачество выполненных им работ, а в случае, когда дополнительный и (или) сверхнормативный объем выполненных работником работ не учитывается при определении размера ставки заработной платы с учетом нагрузки, компенсационных выплат, – также и объем выполненных работником работ.

Перечень КПЭ, критериев оценки деятельности работников учреждения определяется с учетом общих рекомендаций по формированию перечня КПЭ, критериев оценки деятельности, установленных уполномоченным органом.

В отношении каждого работника устанавливается не более десяти КПЭ, критериев оценки деятельности.

4.7. Требования к КПЭ, применяемым для определения размера премиальных выплат по итогам работы:

а) объективность – система сбора отчетных данных по КПЭ, обеспечивающих возможность объективной проверки корректности отчетных данных, минимизировать риски намеренного искажения отчетных данных со стороны соответственно учреждения, структурного подразделения, филиала, работника;

б) управляемость – достижение плановых значений КПЭ в преобладающей степени зависит от усилий соответственно учреждения, структурного подразделения, филиала, работника; внешние факторы оказывают минимальное влияние на достижение плановых значений КПЭ;

в) прозрачность – формулировка (описание) КПЭ предполагает однозначное понимание ожидаемых результатов деятельности соответственно учреждения, структурного подразделения, филиала, работника;

г) отсутствие негативных внешних эффектов – установление КПЭ не введет к ухудшению реального положения дел по оцениваемому направлению деятельности или по иным направлениям деятельности соответственно учреждения, структурного подразделения, филиала, работника;

д) экономичность – издержки на мониторинг и сбор информации о фактических значениях КПЭ адекватны ожидаемому позитивному эффекту от применения показателя.

4.8. Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности и порядок определения размера премиальных выплат по итогам работы учреждения (структурного подразделения, филиала, работника) устанавливается:

- для руководителя учреждения – нормативным правовым актом уполномоченного органа;

- для прочих работников учреждения – локальным нормативным актом учреждения.

4.9. В целях определения размера премиальных выплат по итогам работы устанавливается базовый размер премиальных выплат по итогам работы учреждения (структурного подразделения, филиала, работника), определяемый одним из следующих способов:

- в абсолютной величине (в рублях);

- в процентном отношении к сумме должностного оклада (ставке заработной платы).

4.10. Для каждого КПЭ, критерия оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, устанавливается:

- удельный вес КПЭ, критерия оценки деятельности в базовом размере премиальных выплат по итогам работы учреждения (структурного подразделения, филиала, работника), либо максимальная сумма баллов по КПЭ, критерию оценки деятельности, либо сумма в абсолютной величине (в рублях), соответствующая КПЭ, критерию оценки деятельности;

- плановое значение КПЭ, критерия оценки деятельности либо порядок его определения;

- механизм или формула, предполагающие сокращение размера премиальных выплат в случае недостижения планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности.

В случаях, когда превышение планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности имеет высокую значимость, необходимо устанавливать механизм или формулу, предполагающую увеличение размера премиальных выплат в случае превышения планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности.

4.11. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени.

4.12. В случае установления стимулирующей надбавки по итогам работы, результаты деятельности работника оцениваются не чаще одного раза в квартал.

Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на определенный период в процентах к сумме должностного оклада (ставке заработной платы).

4.13. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на квартал – в случае определения размера надбавки по итогам работы за отчетный квартал, и (или) на год – в случае определения размера надбавки по итогам работы за календарный год, и (или) до наступления определенных событий – в случае определения размера надбавки по итогам проведения определенных мероприятий (в том числе соревнований).

4.14. Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, устанавливаемых в соответствии с настоящим Положением.

Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности и порядок их применения для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы (в том числе удельные веса (сумма баллов) КПЭ, критериев оценки деятельности, механизм или формула, предполагающие связь значений КПЭ, критериев оценки деятельности с размером надбавки) устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

Для тренерского состава учреждений физической культуры и спорта, структурных подразделений учреждений иных отраслей, осуществляющих спортивную подготовку на основе муниципального задания, размер стимулирующей надбавки по итогам работы устанавливается в соответствии с приложением 12 к настоящему Положению.

4.15. Оценка фактического достижения плановых значений КПЭ, критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, стимулирующих надбавок по итогам работы, осуществляется в порядке, установленном локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников (для руководителей учреждений – правовым актом уполномоченного органа).

Результаты оценки фактического достижения плановых значений КПЭ, критериев оценки деятельности доводятся до сведения работников – учреждением, до сведения руководителей учреждений – уполномоченным органом.

4.16. В случае одновременного установления для работника премиальных выплат по итогам работы (за месяц, квартал) и стимулирующей надбавки по итогам работы, КПЭ и критерии оценки деятельности, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы, должны отличаться от КПЭ и критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы.

4.17. Премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ работникам учреждения осуществляются по решению руководителя учреждения, а для руководителя учреждения – по решению уполномоченного органа.

4.18. Виды премиальных выплат к значимым датам (событиям):

- к профессиональным праздникам;

- к юбилейным датам;

- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных и региональных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области, Законодательного Собрания Ленинградской области, администрации Гатчинского муниципального района, главы Гатчинского муниципального района, главы МО «Гатчина»;

- к иным значимым датам (событиям) по решению уполномоченного органа.

Размер премиальных выплат к значимым датам (событиям) осуществляется в пределах фонда оплаты труда.

4.19. Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается по отдельным должностям (профессиям) работников в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) либо в абсолютной величине (в рублях) в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров.

Профессиональная стимулирующая надбавка не может быть установлена по всем должностям работников учреждения, входящим в одну ПКГ, один КУ.

Размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников сроком на один год, единым для каждой должности (профессии), в отношении которой устанавливается надбавка.

Профессиональная стимулирующая надбавка выплачивается ежемесячно, пропорционально фактически отработанному в отчетном периоде времени.

4.20. Размер стимулирующих выплат работнику уменьшается при неисполнении или ненадлежащем исполнении работником, возложенных на него трудовых обязанностей.

Для руководителей учреждений неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей и соответствующие размеры сокращения стимулирующих выплат устанавливаются нормативным правовым актом уполномоченного органа, которые в том числе предусматривают уменьшение размера стимулирующих выплат руководителю на 100 процентов в случаях:

- выявления в отчетном периоде фактов нецелевого использования бюджетных средств;

- выявления в отчетном периоде фактов предоставления недостоверной (искаженной) отчетности о значениях КПЭ, повлекшей установление необоснованно высоких размеров премиальных выплат по итогам работы;

- наличия задолженности по выплате заработной платы работникам учреждения по итогам хотя бы одного месяца отчетного периода (за исключением задолженности, возникшей по вине третьих лиц, а также оспариваемой в судебном порядке).

4.21. Размеры стимулирующих выплат работникам (за исключением руководителей учреждений) устанавливаются приказами (распоряжениями) учреждений.

Размеры стимулирующих выплат руководителям учреждений устанавливаются распоряжениями уполномоченного органа

4.22. Суммарный объем стимулирующих выплат по учреждению утверждается уполномоченным органом в процентах от суммы минимальных должностных окладов (ставок заработной платы) всех работников учреждения в целом за календарный год, в пределах утвержденных бюджетных ассигнований, за исключением учреждений, указанных в приложениях в настоящему Положению.

5. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам

5.1. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения в соответствии с положением об оплате труда и стимулировании работников учреждения на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается уполномоченным органом.

6. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда муниципальных учреждений

6.1. Годовой фонд оплаты труда работников учреждения определяется по формуле:

где:

МДО – сумма минимальных уровней должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по ПКГ, КУ по штатным единицам учреждения, определяемый в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Положения;

ВК – сумма надбавок за квалификационную категорию, классность;

ПЗ – сумма надбавок за почетные, отраслевые, спортивные звания;

УС – сумма надбавок за ученую степень;

ПК – сумма постоянных компенсационных выплат работникам по должности, соответствующей i-ой штатной единице МКУ, и должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определяемых в минимальных (рекомендуемых) размерах, установленных разделом 3 настоящего Положения;

СТу – плановое соотношение стимулирующих выплат и окладной части заработной платы в учреждении, устанавливаемое уполномоченным органом.

6.2. В учреждениях с круглосуточным и непрерывным обслуживанием контингентов, в годовом фонде оплаты труда также предусматриваются средства на оплату замены работников, уходящих в отпуск.

6.3. В случаях, установленных настоящим Положением и (или) правовым актом уполномоченного органа, в целях планирования расходов на оплату труда работников учреждений, а также для учета всех видов выплат, гарантируемых работнику в месяц, формируются тарификационные списки работников.

Формы тарификационных списков устанавливаются уполномоченными органами.

### Приложение 1

к Положению

#### Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов (ставок заработной платы) по должностям рабочих, замещающих должности по общеотраслевым профессиям рабочих

| ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ | | Должности (профессии) | Межуровневый коэффициент |
| --- | --- | --- | --- |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | 1-й КУ | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; горничная; грузчик; дворник; дежурный у эскалатора; истопник; кассир билетный; кассир торгового зала; кастелянша; кладовщик; кондуктор; контролер-кассир; контролер контрольно-пропускного пункта; курьер; лифтер; няня; оператор копировальных и множительных машин; парикмахер; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; иные профессии, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 г. N 248н | 1,05 |
| 2-й КУ | Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене) | 1,10 |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | 1-й КУ | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля; водитель троллейбуса; водолаз; контролер технического состояния автомототранспортных средств; механик по техническим видам спорта; оператор сейсмопрогноза; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; охотник промысловый; пожарный | 1,20 |
| 2-й КУ | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 1,40 |
| 3-й КУ | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 1,60 |
| 4-й КУ <1> | Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы) | 1,80 |

<1> Перечень профессий рабочих, предусмотренных 4-м КУ ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня», выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, формируется на основе рекомендуемого перечня профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, утвержденного уполномоченным органом, и утверждается локальным нормативным актом учреждения.

### Приложение 2

к Положению

#### Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов (ставок заработной платы) по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих

| ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ | | Должности | Межуровневый коэффициент |
| --- | --- | --- | --- |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | 1-й КУ | Агент; агент по закупкам; агент по снабжению; агент рекламный; архивариус; ассистент инспектора фонда; дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.); дежурный бюро пропусков; делопроизводитель; инкассатор; инспектор по учету; калькулятор; кассир; кодификатор; комендант; контролер пассажирского транспорта; копировщик; машинистка; нарядчик; оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов; паспортист; секретарь; секретарь-машинистка; секретарь-стенографистка; статистик; стенографистка; счетовод; табельщик; таксировщик; учетчик; хронометражист; чертежник; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов | 1,20 |
| 2-й КУ | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» | 1,25 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | 1-й КУ | Агент коммерческий; агент по продаже недвижимости; агент страховой; агент торговый; администратор; аукционист; диспетчер; инспектор по кадрам; инспектор по контролю за исполнением поручений; инструктор-дактилолог; консультант по налогам и сборам; лаборант; оператор диспетчерского движения и погрузочно-разгрузочных работ; оператор диспетчерской службы; переводчик-дактилолог; секретарь незрячего специалиста; секретарь руководителя; специалист адресно-справочной работы; специалист паспортно-визовой работы; специалист по промышленной безопасности подъемных сооружений; специалист по работе с молодежью; специалист по социальной работе с молодежью; техник; техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра; техник-конструктор; техник-лаборант; техник по защите информации; техник по инвентаризации строений и сооружений; техник по инструменту; техник по метрологии; техник по наладке и испытаниям; техник по планированию; техник по стандартизации; техник по труду; техник-программист; техник-технолог; товаровед; художник; техник-геодезист | 1,30 |
| 2-й КУ | Заведующая машинописным бюро; заведующий архивом; заведующий бюро пропусков; заведующий камерой хранения; заведующий канцелярией; заведующий комнатой отдыха; заведующий копировально-множительным бюро; заведующий складом; заведующий фотолабораторией; заведующий хозяйством; заведующий экспедицией; руководитель группы инвентаризации строений и сооружений. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший».  Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория | 1,55 |
| 3-й КУ | Заведующий жилым корпусом пансионата (гостиницы); заведующий научно-технической библиотекой; заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела; производитель работ (прораб), включая старшего; управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком).  Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 1,70 |
| 4-й КУ | Заведующий виварием; мастер контрольный (участка, цеха); мастер участка (включая старшего); механик; начальник автоколонны.  Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 1,75 |
| 5-й КУ | Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской; начальник ремонтного цеха; начальник смены (участка); начальник цеха (участка) | 1,90 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | 1-й КУ | Аналитик; архитектор; аудитор; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер по автоматизации и механизации производственных процессов; инженер по автоматизированным системам управления производством; инженер по защите информации; инженер по инвентаризации строений и сооружений; инженер по инструменту; инженер по качеству; инженер по комплектации оборудования; инженер-конструктор (конструктор); инженер-лаборант; инженер по метрологии; инженер по надзору за строительством; инженер по наладке и испытаниям; инженер по научно-технической информации; инженер по нормированию труда; инженер по организации и нормированию труда; инженер по организации труда; инженер по организации управления производством; инженер по охране окружающей среды (эколог); инженер по охране труда; инженер по патентной и изобретательской работе; инженер по подготовке кадров; инженер по подготовке производства; инженер по ремонту; инженер по стандартизации; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); инспектор фонда; инспектор центра занятости населения; математик; менеджер; менеджер по персоналу; менеджер по рекламе; менеджер по связям с общественностью; оценщик; переводчик; переводчик синхронный; профконсультант; психолог; социолог; специалист по автотехнической экспертизе (эксперт-автотехник); специалист по защите информации; специалист по кадрам; специалист по маркетингу; специалист по связям с общественностью; сурдопереводчик; физиолог; шеф-инженер; эколог (инженер по охране окружающей среды); экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист вычислительного (информационно-вычислительного) центра; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по планированию; экономист по сбыту; экономист по труду; экономист по финансовой работе; эксперт; эксперт дорожного хозяйства; эксперт по промышленной безопасности подъемных сооружений; юрисконсульт; картограф; геодезист | 1,95 |
| 2-й КУ | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | 2,05 |
| 3-й КУ | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 2,20 |
| 4-й КУ | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 2,30 |
| 5-й КУ | Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера | 2,50 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» | 1-й КУ | Начальник инструментального отдела; начальник исследовательской лаборатории; начальник лаборатории (бюро) по организации труда и управления производством; начальник лаборатории (бюро) социологии труда; начальник лаборатории (бюро) технико-экономических исследований; начальник нормативно-исследовательской лаборатории по труду; начальник отдела автоматизации и механизации производственных процессов; начальник отдела автоматизированной системы управления производством; начальник отдела адресно-справочной работы; начальник отдела информации; начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела капитального строительства; начальник отдела комплектации оборудования; начальник отдела контроля качества; начальник отдела маркетинга; начальник отдела материально-технического снабжения; начальник отдела организации и оплаты труда; начальник отдела охраны окружающей среды; начальник отдела охраны труда; начальник отдела патентной и изобретательской работы; начальник отдела подготовки кадров; начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации; начальник отдела по связям с общественностью; начальник отдела социального развития; начальник отдела стандартизации; начальник отдела центра занятости населения; начальник планово-экономического отдела; начальник производственной лаборатории производственного отдела; начальник технического отдела; начальник финансового отдела; начальник центральной заводской лаборатории; начальник цеха опытного производства; начальник юридического отдела | 3,00 |
| 2-й КУ | Главный <1> (аналитик; диспетчер, конструктор, металлург, метролог, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, эксперт; энергетик); заведующий медицинским складом мобилизационного резерва | 3,10 |
| 3-й КУ | Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения | 4,00 |
| Должности, не включенные в ПКГ | | Специалист по закупкам; специалист по охране труда; работник контрактной службы; специалист по приему и обработке экстренных вызовов; инженер-профилактик отдела пожарной безопасности; специалист по противопожарной профилактике; специалист по внутреннему контролю; системный аналитик; кадастровый инженер | 1,95 |
| Специалист по охране труда II категории, сетевой администратор; специалист по поддержке программно-конфигурируемых информационно-коммуникационных сетей; кадастровый инженер II категории | 2,05 |
| Специалист по охране труда I категории; кадастровый инженер I категории | 2,20 |
| Ведущий специалист отдела (сектора) <1>; ведущий специалист по пожарной безопасности; ведущий специалист по противопожарной профилактике; старший системный аналитик; ведущий инженер по интеграции прикладных решений | 2,30 |
| Контрактный управляющий | 2,50 |
| Заместитель начальника отдела <2> | 2,75 |
| Начальник (заведующий) сектора <3> | 2,80 |
| Начальник отдела <4>, начальник единой дежурной диспетчерской службы | 3,00 |
| Главный инженер, главный системный аналитик | 3,10 |
| Заместитель директора (начальника, заведующего) филиала, другого обособленного структурного подразделения <5>, заведующий спортивным сооружением (физкультурно-оздоровительным комплексом, центром, стадионом, клубом) | 3,50 |

<1> За исключением должностей ведущих специалистов отделов (секторов), включенных в ПКГ (КУ).

<2> За исключением должностей заместителей начальников отделов учреждений культуры, искусства и кинематографии.

<3> За исключением должностей начальников (заведующих) секторов, включенных в ПКГ (КУ).

<4> За исключением должностей начальников отделов, включенных в ПКГ (КУ).

<5> За исключением должностей заместителей директора (начальника, заведующего) филиала, другого обособленного структурного подразделения, предусмотренных Приложениями 3-8 к настоящему Положению.

### Приложение 3

к Положению

#### 1. Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов по должностям рабочих культуры, искусства и кинематографии

| ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ | | Должности (профессии) | Межуровневый коэффициент |
| --- | --- | --- | --- |
| ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня» | - | Бутафор; гример-пастижер; костюмер; маляр по отделке декораций; оператор магнитной записи; осветитель; пастижер; реквизитор; установщик декораций; изготовитель субтитров; колорист; контуровщик; монтажник негатива; монтажник позитива; оформитель диапозитивных фильмов; печатник субтитрования; пиротехник; подготовщик основы для мультипликационных рисунков; раскрасчик законтурованных рисунков; ретушер субтитров; съемщик диапозитивных фильмов; сьемщик мультипликационных проб; укладчик диапозитивных фильмов; фильмотекарь; фототекарь; киномеханик; фильмопроверщик; дежурный зала игральных автоматов, аттракционов и тира; машинист сцены; монтировщик сцены; униформист; столяр по изготовлению декораций; автоматчик по изготовлению деталей клавишных инструментов; арматурщик язычковых инструментов; аэрографист щипковых инструментов; клавиатурщик; гарнировщик музыкальных инструментов; гофрировщик меховых камер; заливщик голосовых планок; изготовитель голосовых планок; изготовитель деталей для духовых инструментов; комплектовщик деталей музыкальных инструментов; облицовщик музыкальных инструментов; обработчик перламутра; оператор стенда по обыгрыванию клавишных инструментов; полировщик музыкальных инструментов; расшлифовщик фильеров; сборщик духовых инструментов; сборщик-монтажник клавишных инструментов; сборщик-монтажник смычковых инструментов; сборщик-монтажник щипковых инструментов; сборщик ударных инструментов; сборщик язычковых инструментов; станочник специальных деревообрабатывающих станков; станочник специальных металлообрабатывающих станков; столяр по изготовлению и ремонту деталей и узлов музыкальных инструментов; струно-навивальщик; струнщик; установщик ладовых пластин | 1,15 |
| ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня» | 1-й КУ | Красильщик в пастижерском производстве 4-5 разрядов ЕТКС: фонотекарь; видеотекарь; изготовитель игровых кукол 5 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию ветроустановок 5 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию съемочной аппаратуры 2-5 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию телевизионного оборудования 3-5 разрядов ЕТКС; механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования 4-5 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию звуковой техники 2-5 разрядов ЕТКС; оператор пульта управления киноустановки; реставратор фильмокопий 5 разряда ЕТКС; оператор видеозаписи 3-5 разрядов ЕТКС; регулировщик пианино и роялей 2-6 разрядов ЕТКС; настройщик пианино и роялей 4-8 разрядов ЕТКС; настройщик щипковых инструментов 3-6 разрядов ЕТКС; настройщик язычковых инструментов 4-6 разрядов ЕТКС; бронзировщик рам клавишных инструментов 4-6 разрядов ЕТКС; изготовитель молоточков для клавишных инструментов 5 разряда ЕТКС; контролер музыкальных инструментов 4-6 разрядов ЕТКС; регулировщик язычковых инструментов 4-5 разрядов ЕТКС; реставратор клавишных инструментов 5-6 разрядов ЕТКС; реставратор смычковых и щипковых инструментов 5-8 разрядов ЕТКС; реставратор ударных инструментов 5-6 разрядов ЕТКС; реставратор язычковых инструментов 4-5 разрядов ЕТКС | 1,25 |
| 2-й КУ | красильщик в пастижерском производстве 6 разряда ЕТКС; изготовитель игровых кукол 6 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию ветроустановок 6 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию кинотелевизионного оборудования 6-7 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию съемочной аппаратуры 6 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию телевизионного оборудования 6-7 разрядов ЕТКС; механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования 6-7 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию звуковой техники 6-7 разрядов ЕТКС; реставратор фильмокопий 6 разряда ЕТКС; оператор видеозаписи 6-7 разрядов ЕТКС; изготовитель музыкальных инструментов по индивидуальным заказам 6 разряда ЕТКС; интонировщик 6 разряда ЕТКС; настройщик духовых инструментов 6 разряда ЕТКС; настройщик-регулировщик смычковых инструментов 6 разряда ЕТКС; реставратор духовых инструментов 6-8 разрядов ЕТКС | 1,35 |
| 3-й КУ | Механик по обслуживанию кинотелевизионного оборудования 8 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию телевизионного оборудования 8 разряда ЕТКС; механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования 8 разряда ЕТКС; оператор видеозаписи 8 разряда ЕТКС | 1,60 |
| 4-й КУ <1> | Профессии рабочих, предусмотренные первым – третьим квалификационными уровнями, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ | 1,80 |

<1> Перечень профессий рабочих, предусмотренных 4-м КУ ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня», выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, формируется с учетом мнения представительного органа работников и утверждается локальным нормативным актом учреждения.

#### 2. Межуровневые коэффициенты по должностям работников культуры, искусства и кинематографии

| ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ | Должности | Межуровневый коэффициент |
| --- | --- | --- |
| ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава» | Артист вспомогательного состава театров и концертных организаций; смотритель музейный; ассистент номера в цирке; контролер билетов | 1,25 |
| ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» | Заведующий билетными кассами; заведующий костюмерной; репетитор по технике речи; суфлер; артист оркестра (ансамбля), обслуживающего кинотеатры, рестораны, кафе и танцевальные площадки; организатор экскурсий; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки; аккомпаниатор; культорганизатор.  Ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера; дрессировщик цирка; артист балета цирка; контролер-посадчик аттракциона; мастер участка ремонта и реставрации фильмофонда | 1,50 |
| ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» | Концертмейстер по классу вокала (балета); лектор-искусствовед (музыковед); чтец-мастер художественного слова; главный библиотекарь; главный библиограф; помощник главного режиссера (главного дирижера, главного балетмейстера, художественного руководителя), заведующий труппой; художник-бутафор; художник-гример; художник-декоратор; художник-конструктор; художник-скульптор; художник по свету; художник-модельер театрального костюма; художник-реставратор; художник-постановщик; художник-фотограф; мастер-художник по созданию и реставрации музыкальных инструментов; репетитор по вокалу; репетитор по балету; аккомпаниатор-концертмейстер; администратор (старший администратор); заведующий аттракционом; библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; редактор библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; лектор (экскурсовод); артист-вокалист (солист); артист балета; артист оркестра; артист хора; артист драмы; артист (кукловод) театра кукол; артист симфонического, камерного, эстрадно-симфонического, духового оркестров, оркестра народных инструментов; артист оркестра ансамблей песни и танца, артист эстрадного оркестра (ансамбля); артист балета ансамбля песни и танца, танцевального коллектива; артист хора ансамбля песни и танца, хорового коллектива; артисты – концертные исполнители (всех жанров), кроме артистов – концертных исполнителей вспомогательного состава; репетитор цирковых номеров; хранитель фондов; редактор (музыкальный редактор); специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы; методист по составлению кинопрограмм; инспектор манежа (ведущий представление); артист – воздушный гимнаст; артист спортивно-акробатического жанра; артист жанра «эквилибр»; артист жанра дрессуры животных; артист жанра конной дрессуры; артист жанра жонглирования; артист жанра иллюзии; артист коверный, буффонадный клоун, музыкальный эксцентрик, сатирик; артист оркестра цирка; специалист по учетно-хранительской документации; специалист экспозиционного и выставочного отдела; кинооператор; ассистент кинорежиссера; ассистент кинооператора; звукооператор; монтажер; редактор по репертуару; хореограф | 1,80 |
| ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» | Главный балетмейстер; главный хормейстер; главный художник; режиссер-постановщик; балетмейстер-постановщик; главный дирижер; руководитель литературно-драматургической части; заведующий музыкальной частью; заведующий художественно-постановочной частью, программой (коллектива) цирка; заведующий отделом (сектором) библиотеки; заведующий отделом (сектором) музея; заведующий передвижной выставкой музея; заведующий отделом (сектором) зоопарка; заведующий ветеринарной лабораторией зоопарка; режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер; главный хранитель фондов; заведующий реставрационной мастерской; заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; заведующий отделением (пунктом) по прокату кино- и видеофильмов; заведующий художественно-оформительской мастерской; директор съемочной группы; директор творческого коллектива, программы циркового конвейера; режиссер массовых представлений; заведующий отделом по эксплуатации аттракционной техники; кинорежиссер; руководитель клубного формирования – любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам | 2,60 |
| Должности, не включенные в ПКГ | Инспектор (старший инспектор) творческого коллектива; помощник директора; менеджер культурно-досуговых организаций клубного типа, парков культуры и отдыха, городских садов, других аналогичных культурно-досуговых организаций | 1,80 |
| Заместитель начальника отдела (сектора) учреждения культуры | 2,30 |
| Главный администратор; главный режиссер; художественный руководитель | 2,60 |

**3. Межуровневые коэффициенты по должностям работников сферы**

**научных исследований и разработок**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ | | | Должности | | Межуровневый коэффициент | |
| 1 | | | 2 | | 3 | |
| ПКГ должностей научных работников и руководителей структурных подразделений | 1-й КУ | Младший научный сотрудник, научный сотрудник | | 2,90 | |
| 2-й КУ | Старший научный сотрудник. | | 3,00 | |

#### 4. Перечень должностей работников учреждений культуры, относимых к основному персоналу, для определения размеров окладов руководителей учреждений

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Группы учреждений культуры | Перечень должностей работников |
| 1 | Музеи и иные организации, оказывающие музейные услуги | Хранитель фондов; главный хранитель фондов; научный сотрудник; младший научный сотрудник, старший научный сотрудник; специалист экспозиционного и выставочного отдела; экскурсовод; организатор экскурсий; художник; художник – реставратор; ученый секретарь |
| 2 | Библиотеки | Библиотекарь; библиограф; главный библиотекарь;  главный библиограф; научный сотрудник; старший научный сотрудник; младший научный сотрудник; редактор; главный библиотекарь (с выполнением должностных обязанностей зав.отдела, зав.сектора); ученый секретарь |
| 3 | Прочие учреждения | Режиссер-постановщик; балетмейстер-постановщик; режиссер (дирижер); художник (любой специальности); артист (всех жанров), концертмейстер, режиссер массовых представлений; балетмейстер, хормейстер; художник; режиссер; звукорежиссер; специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы; аккомпаниатор; культорганизатор; методист (по всем направлениям деятельности); главный балетмейстер; главный дирижер; главный хормейстер; главный художник; репетитор; руководитель кружка, любительского объединения; хореограф |

**5. Порядок отнесения учреждений культуры к группам по оплате труда руководителей**

**5.1. Музеи и иные учреждения, оказывающие музейные услуги**

| Тип учреждения | Среднегодовое число посетителей, тыс. чел. <1> | Среднегодовое количество экскурсий <1> | Среднегодовое количество массовых мероприятий <1> | Количество экспонатов основного фонда, тыс. экз. | Группа по оплате труда <2> |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Муниципальные музеи | свыше 10 | свыше 500 | свыше 50 | свыше 6 | III |
| от 5 до 10  <3> | от 250 до 500 | от 25 до 50 | от 3 до 6 | IV |
| до 5 | до 250 | до 25 | до 3 | V |
| Культурные, выставочные центры | свыше 6 | свыше 1000 | свыше 30 | - | IV |
| от 4 до 6 | от 500 до 1000 | от 20 до 30 | - | V |
| до 4 | до 500 | до 20 | - | VI |

<1> - среднее арифметическое значение за последние 2 года.

<2> - учреждение относится к соответствующей группе по оплате труда при условии выполнения всех показателей, предусмотренных для этой группы.

<3> - для всех значений таблицы, указанных в виде диапазонов, максимальное значение включается в диапазон.

**5.2. Библиотеки**

|  |  |
| --- | --- |
| Тип учреждения | Группа по оплате труда |
| Муниципальные библиотеки, оказывающие координацию и методическую поддержку деятельности муниципальных библиотек поселений района, обеспечивающие взаимоиспользование информационных ресурсов для обеспечения единства библиотечно – информационного пространства и создания условий для выравнивания доступа к информации различных групп граждан, проживающих в удаленных местностях | III |
| Муниципальные централизованные библиотечные системы | III |

**5.3. Прочие учреждения**

5.3.1. Учреждения культурно – досугового типа

|  |  |
| --- | --- |
| Количество баллов | Группы по оплате труда |
| Свыше 700 | II |
| От 500 до 700 | III |
| От 300 до 500 | IV |
| До 300 | V |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатель | Условие расчета | Количество баллов |
| 1 | Культурно-досуговые формирования | За каждое формирование | 1,0 |
| 2 | Коллективы, имеющие звание | За каждый коллектив | 5,0 |
| 3 | Участники культурно-досуговых формирований для детей до 14 лет | За каждого человека | 1,0 |
| 4 | Участники культурно-досуговых формирований (кроме детей до 14 лет) | За каждого человека | 0,15 |
| 5 | Культурно-массовые мероприятия, проводимые на бесплатной основе | За каждое мероприятие | 0,2 |
| 6 | Платные культурно-массовые мероприятия | За каждое мероприятие | 0,5 |
| 7 | Поступления финансовых средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности | За каждые 50,0 тыс. руб. | 1,1 |

Показатели для определения количества баллов по прочим учреждениям определяются в соответствии с Указаниями по заполнению формы федерального статистического наблюдения № 7-НК.

5.3.2. Прочие учреждения относятся к шестой группе по оплате труда руководителей.

### Приложение 4

к Положению

**1. Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов (ставок заработной платы) по должностям работников образования**

| ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ | | Должности | Межуровневый коэффициент |
| --- | --- | --- | --- |
| ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | - | Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части | 1,25 |
| ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня | 1-й КУ | Дежурный по режиму; младший воспитатель: |  |
| - с высшим профессиональным образованием | 1,50 |
| - без высшего профессионального образования | 1,35 |
| 2-й КУ | Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму: |  |
| - с высшим профессиональным образованием | 1,55 |
| - без высшего профессионального образования | 1,40 |
| ПКГ должностей педагогических работников | 1-й КУ | Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый: |  |
| - с высшим профессиональным образованием | 1,75 |
| - без высшего профессионального образования | 1,45 |
| 2-й КУ | Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель: |  |
| - с высшим профессиональным образованием | 1,80 |
| - без высшего профессионального образования | 1,50 |
| 3-й КУ | Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель: |  |
| - с высшим профессиональным образованием | 1,90 |
| - без высшего профессионального образования | 1,60 |
| 4-й КУ | Педагог-библиотекарь; преподаватель<1>; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор<2>; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед): |  |
| - с высшим профессиональным образованием | 2,00 |
| - без высшего профессионального образования | 1,70 |
| ПКГ должностей руководителей структурных подразделений | 1-й КУ | Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей<3> | 2,90 |
| 2-й КУ | Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; | 3,00 |
| Должности, не включенные в ПКГ | | Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья | 1,25 |

<1> Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

<2> За исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования.

<3> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

**2. Перечень должностей работников учреждений образования, относимых к основному персоналу, для определения размеров окладов руководителей учреждений**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Группы учреждений образования | Перечень должностей работников |
| 1 | Дошкольные образовательные организации; общеобразовательные организации; образовательные организации для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи; оздоровительные образовательные учреждения, структурные подразделения дошкольного и дополнительного образования при общеобразовательной школе | Воспитатель (включая старшего); учитель; преподаватель; учитель-логопед; учитель-дефектолог; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; педагог дополнительного образования (включая старшего); педагог-организатор; социальный педагог; инструктор по физкультуре; инструктор по труду; педагог-психолог; руководитель физического воспитания; музыкальный руководитель, старший вожатый, тьютор, методист |
| 2 | Организации дополнительного образования, структурные подразделения дополнительного образования при общеобразовательной школе, оздоровительно-образовательные организации (центры), детско-юношеские спортивные школы | Педагог дополнительного образования (включая старшего); инструктор-методист (включая старшего); концертмейстер; методист (включая старшего); педагог-организатор; педагог-психолог; преподаватель; социальный педагог; тренер-преподаватель (включая старшего); воспитатель, старший вожатый |
| 3 | Иные учреждения образования | Методист (включая старшего); тьютор; специалист; заведующий отделом; социальный педагог; учитель-дефектолог; учитель-логопед; педагог-психолог; программист; юрисконсульт; инженер |

#### 3. Порядок отнесения учреждений образования к группе по оплате труда руководителей

3.1. Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям

| № п/п | Тип учреждения | Сумма баллов по объемным показателям <1> | Группа по оплате труда |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | Общеобразовательные школы, школы-детские сады, школы-интернаты | более 800 | II |
| от 400 до 800 | III |
| от 200 до 400 | IV |
| от 100 до 200 | V |
| менее 100 | VI |
| 2 | Дошкольные образовательные организации | более 200 | III |
| от 150 до 200 | IV |
| от 50 до 150 | V |
| менее 50 | VI |
| 3 | Организации дополнительного образования <2> | свыше 600 | III |
| от 350 до 600 | IV |
| от 250 до 350 | V |
| менее 250 | VI |
| 4 | Оздоровительные лагеря всех видов и наименований | свыше 10 | III |
| от 7 до 10 | IV |
| менее 7 | V |
| 5 | Центры психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи муниципального уровня | - | V |
| 6 | Муниципальное образовательное учреждение дополнительного образования «Информационно-методический центр» | - | III |

<1> - для всех значений таблицы, указанных в виде диапазонов, максимальное значение включается в диапазон;

<2> - организации, находящиеся в непосредственном ведении Комитета образования Гатчинского муниципального района;

3.2. Объемные показатели, характеризующие масштаб управления муниципальными учреждениями в сфере образования

| N п/п | Объемные показатели | Условия расчета | Количество баллов |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | Количество обучающихся (воспитанников), слушателей в образовательных организациях по очной форме обучения | За каждого обучающегося (воспитанника), слушателя | 1 |
| 2 | Количество обучающихся, слушателей в образовательных организациях по очно-заочной форме обучения | За каждого обучающегося слушателя | 0,6 |
| 3 | Количество обучающихся (воспитанников), слушателей в образовательных организациях по заочной форме обучения | За каждого обучающегося слушателя | 0,4 |
| 4 | Количество обучающихся (воспитанников), проживающих в учреждении (в детском саду, школе-интернате, интернате при общеобразовательной школе) | Из расчета за каждого дополнительно | 1 |
| 6 | Количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях (за исключением специальных (коррекционных) учреждений) | Из расчета за каждого дополнительно | 1 |
| 7 | Количество открытых смен (заездов) за год в оздоровительном стационарном лагере | Из расчета за смену (заезд) | 1 |

Примечания:

1. Контингент обучающихся (воспитанников), слушателей образовательных организаций определяется:

- по общеобразовательным организациям – по списочному составу на начало учебного года;

- по дошкольным образовательным организациям – по списочному составу на 1 сентября;

- по организациям дополнительного образования и образовательным организациям спортивной направленности – по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января, а при сроке обучения менее 10 месяцев – по плановому среднегодовому количеству обучающихся на соответствующий календарный год. При этом в списочном составе обучающиеся в организациях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз;

- по оздоровительным лагерям всех видов и наименований – по количеству открытых смен за предыдущий период по состоянию на 1 января.

**4. Особенности определения выплат по ставке заработной платы за педагогическую работу**

4.1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок установления педагогическим работникам учебной нагрузки, а также перечень случаев, при которых выплаты по ставке заработной платы осуществляются в размере ставок заработной платы работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка, соответствующая норме часов педагогической работы за ставку заработной платы, определяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 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».

4.2. Учебная нагрузка педагогических работников устанавливается на начало учебного года, на основе утверждаемого приказом по учреждению тарификационного списка педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы (далее – тарификационный список педагогических работников).

Учебная нагрузка педагогических работников, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, может быть установлена раздельно по полугодиям учебного года.

4.3. Ставка заработной платы тренера-преподавателя при оплате его труда в зависимости от недельной учебно-тренировочной работы устанавливается за 18 часов в неделю. Форма и система оплаты труда тренера-преподавателя на этапах спортивной подготовки (тренировочный этап, этап совершенствования спортивного мастерства) - оплата по нормативу за подготовку одного занимающегося или в зависимости от объема недельной учебно-тренировочной работы, определяется спортивной школой по согласованию с уполномоченным органом. Определение количества штатных единиц тренеров-преподавателей осуществляется исходя из нормы нагрузки тренеров-преподавателей, осуществляющих спортивную подготовку, за подготовку одного занимающегося (в долях от должностного оклада) на этапах спортивной подготовки, в соответствии с разделом 5 приложения 5 настоящего Положения.

4.4. Формы тарификационных списков педагогических работников устанавливаются уполномоченным органом.

4.5. Педагогическим работникам, поступившим на работу до начала учебного года, выплаты по ставке заработной платы осуществляются в размере ставки заработной платы.

#### 5. Порядок определения ставок почасовой оплаты труда педагогических работников

Ставка почасовой оплаты труда педагогических работников учреждения, определяется по формуле:

где:

СЧi – ставка почасовой оплаты труда для i-го педагогического работника учреждения;

РДОi – ставка заработной платы i-го работника, определяемая в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Положения;

ЧМi – среднемесячное количество учебных часов, установленное по занимаемой i-м работником должности, определяемое:

- для работников, в отношении которых норма часов педагогической работы установлена в расчете на неделю, – посредством умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году);

- для работников, в отношении которых норма часов педагогической работы установлена в расчете на год, - посредством деления нормы часов педагогической работы в год, установленной за ставку заработной платы, на 10 (количество месяцев).

К ставке почасовой оплаты труда педагогического работника учреждения применяются коэффициент уровня квалификации.

В случае работы в условиях, отличающихся от нормальных, ставка почасовой оплаты труда подлежит увеличению на размер компенсационных выплат, определяемых в соответствии с пунктами 3.1, 3.3, 3.4.

### Приложение 5

к Положению

#### 1. Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов по должностям работников физической культуры и спорта

| ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ | | Должности | Межуровневый коэффициент |
| --- | --- | --- | --- |
| ПКГ должностей работников физической культуры и спорта первого уровня | 1-й КУ | Дежурный по спортивному залу; сопровождающий спортсмена-инвалида первой группы инвалидности | 1,25 |
| 2-й КУ | Спортивный судья; спортсмен; спортсмен-ведущий | 1,30 |
| ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня | 1-й КУ | Инструктор по адаптивной физической культуре; инструктор по спорту; спортсмен-инструктор; техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники | 1,50 |
| 2-й КУ | Администратор тренировочного процесса; инструктор-методист по адаптивной физической культуре; инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; тренер; тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре; хореограф | 1,80 |
| 3-й КУ | Начальник клуба (спортивного спортивно-технического, стрелково-спортивного); начальник мастерской по ремонту спортивной техники и снаряжения; специалист по подготовке спортивного инвентаря; старшие: инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре | 1,90 |
| ПКГ должностей работников физической культуры и спорта третьего уровня | 1-й КУ | Аналитик (по виду или группе видов спорта); начальник отдела (по виду или группе видов спорта) | 1,95 |
|  | | Тренер по общей физической подготовке; тренер по функциональной подготовке; тренер по направлению подготовки (в соответствии с федеральным стандартом спортивной подготовки по виду спорта); тренер по начальной подготовке | 1,70 |
| Старший тренер | 1,80 |
| Инструктор-методист по виду спорта (спортивной дисциплине) адаптивного спорта; старший инструктор-методист по виду (спортивной дисциплине) адаптивного спорта | 1,90 |
| Тренер по виду спорта (группе спортивных дисциплин); старший тренер по виду спорта (группе спортивных дисциплин); тренер-консультант; тренер-физиолог; тренер команды по виду спорта (спортивной дисциплине, группе спортивных дисциплин) | 1,95 |

#### 2. Перечень должностей работников учреждений физической культуры и спорта, относимых к основному персоналу, для определения размеров окладов руководителей учреждений

1. Администратор тренировочного процесса
2. Аналитик (по виду спорта или группе видов спорта)
3. Инструктор по спорту
4. Инструктор по адаптивной физической культуре
5. Инструктор-методист по адаптивной физической культуре
6. Инструктор-методист по виду спорта (спортивной дисциплине) адаптивного спорта
7. Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций
8. Помощник тренера
9. Спортсмен
10. Спортсмен-ведущий
11. Спортсмен-инструктор
12. Старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре
13. Старший инструктор-методист по виду (спортивной дисциплине) адаптивного спорта
14. Старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций
15. Старший тренер
16. Старший тренер по виду спорта (группе спортивных дисциплин)
17. Старший тренер-преподаватель
18. Тренер
19. Тренер-консультант
20. Тренер команды по виду спорта (спортивной дисциплине, группе спортивных дисциплин)
21. Тренер по виду спорта (группе спортивных дисциплин)
22. Тренер по общей физической подготовке
23. Тренер по функциональной подготовке
24. Тренер по направлению подготовки (в соответствии с федеральным стандартом спортивной подготовки по виду спорта)
25. Тренер по начальной подготовке
26. Тренер спортивной сборной команды
27. Тренер спортивной сборной команды по виду спорта (спортивной дисциплине, группе спортивных дисциплин)
28. Тренер-преподаватель
29. Тренер-физиолог
30. Хореограф
31. Начальник отдела <1>
32. Заведующий спортивным сооружением (физкультурно-оздоровительным комплексом, центром, стадионом, клубом) <2>

<1> Применяется для расчета СДО руководителя МАУ ГМР «ЦРФКИС «Волна»

<2> Применяется для расчета СДО руководителя МБУ «ГГСДЦ»

#### 3. Порядок отнесения учреждений физической культуры и спорта к группе по оплате труда руководителей

3.1. Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Тип учреждения | Сумма баллов по объемным показателям <1> | Группа по оплате труда |
| 1 | Спортивные школы олимпийского резерва, специализированные детско-юношеские спортивные школы олимпийского резерва, школы высшего спортивного мастерства, спортивные школы, детско-юношеские спортивные школы | более 450 | II |
| от 380 до 450 | III |
| от 350 до 380 | IV |
| до 350 | V |
| 2 | Центры развития физической культуры и спорта, спортивно-досуговые центры | более 200 | II |
| до 200 | III |

<1> - для всех значений таблицы, указанных в виде диапазонов, максимальное значение включается в диапазон.

По вновь созданным в течении трех лет учреждениям физической культуры и спорта устанавливается III группа по оплате труда руководителей.

3.2. Объемные показатели, характеризующие масштаб управления учреждениями физической культуры и спорта

| № п/п | Объемные показатели | Условия расчета | Количество баллов |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | Количество спортсменов, проходящих спортивную подготовку: |  |  |
| 1.1 | в спортивно-оздоровительных группах, группах начальной подготовки, в тренировочных группах (до двух лет) | За каждого спортсмена | 0,5 |
| 1.2 | в тренировочных группах (свыше двух лет) | За каждого спортсмена | 1 |
| 1.3 | в группах спортивного совершенствования | За каждого спортсмена | 3 |
| 1.4 | в группах высшего спортивного мастерства | За каждого спортсмена | 5 |
| 2 | Количество спортсменов, входящих в списки сборных команд: |  |  |
| 2.1 | Ленинградской области | За каждого спортсмена | 5 |
| 2.2 | Российской Федерации | За каждого спортсмена | 10 |
| 3 | Реализация инновационной деятельности (в том числе участие в программах) | За каждую группу, участвующую в проекте | 20 |
| 4 | Проведение физкультурных и спортивных мероприятий, включенных в календарный план физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий Ленинградской области, Гатчинского муниципального района, МО «Город Гатчина» | За каждое мероприятие | 5 |
| 5 | Обеспечение доступа к объектам спорта для организации и проведения физкультурных и спортивных мероприятий, включенных в календарный план физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий Ленинградской области, Гатчинского муниципального района, МО «Город Гатчина» | За каждый час в год | 0,01 |

Примечания:

1. Количество спортсменов определяется по списочному составу спортсменов, проходящих спортивную подготовку на 1 января текущего года.

2. Количество проводимых физкультурных и спортивных мероприятий, групп, участвующих в инновационной деятельности, определяется на основе данных за отчетный год.

#### 4. Особенности определения выплат по ставке заработной платы за тренерскую работу

4.1. Рабочее время тренеров, осуществляющих спортивную подготовку (далее по тексту раздела – тренер), определяется исходя из продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю.

В рабочее время тренеров включается тренерская работа, индивидуальная работа со спортсменами, научная, творческая и исследовательская работа, а также иная работа тренера, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

4.2. Ставка заработной платы тренера устанавливается за норму часов непосредственно тренерской работы 24 часа в неделю.

4.3. Объем тренерской нагрузки тренеров определяется ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона) и утверждается приказом по учреждению.

4.4. Объем тренерской нагрузки, установленный тренеру, устанавливается в трудовом договоре.

4.5. Объем тренерской нагрузки, установленный на начало тренировочного периода (спортивного сезона), не может быть изменен в текущем году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе учреждения, за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

При определении объема тренерской нагрузки на следующий год (тренировочный период, спортивный сезон) рекомендуется сохранять преемственность тренеров в подготовке спортсменов, не допуская ее изменения в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

4.6. Об изменениях объема тренерской нагрузки (увеличении или снижении), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, учреждение уведомляет работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема тренерской нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

#### 5. Нормативы определения количества штатных единиц тренеров, тренеров-преподавателей учреждений физической культуры и спорта, учреждений иных отраслей, осуществляющих спортивную подготовку

5.1. Определение количества штатных единиц тренеров, тренеров-преподавателей осуществляется исходя изнормы нагрузки тренеров, тренеров-преподавателей,осуществляющих спортивную подготовку, за подготовку одного занимающегося (в долях от должностного оклада) на этапах спортивной подготовки:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Этапы подготовки | Период обучения (лет) | Коэффициент нагрузки тренера за подготовку одного занимающегося | | |
| группы видов спорта | | |
| I | II | III |
| Спортивно-оздоровительный | Весь период | 0,022 | 0,022 | 0,022 |
| Начальной подготовки | До года | 0,022 | 0,022 | 0,022 |
| Свыше года | 0,034 | 0,034 | 0,034 |
| Тренировочный этап (этап спортивной специализации) | До двух лет | 0,06 | 0,04 | 0,05 |
| Свыше двух лет | 0,14 | 0,06 | 0,10 |
| Этап совершенствования спортивного мастерства | До года | 0,20 | 0,17 | 0,17 |
| Свыше года | 0,30 | 0,20 | 0,23 |
| Этап высшего спортивного мастерства | Весь период | 0,40 | 0,25 | 0,35 |

5.2. Продолжительность этапов спортивной подготовки, возраст лиц для зачисления на этапы спортивной подготовки и количество лиц, проходящих спортивную подготовку, а также нормативы максимального объема тренировочной нагрузки устанавливаются программами спортивной подготовки, разработанными в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта, утвержденными Минспортом Российской Федерации.

5.3. Отнесение вида спорта к конкретной группе осуществляется по следующим основаниям:

а) I группа видов спорта – виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;

б) II группа видов спорта – командные игровые виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, а также виды спорта, не включенные в программу Олимпийских игр, но получившие признание Международного олимпийского комитета и включенные во Всероссийский реестр видов спорта;

в) III группа видов спорта – все другие виды спорта (спортивные дисциплины), включенные во Всероссийский реестр видов спорта, но не включенные в I и II группы видов спорта.

5.4. При объединении в одну группу занимающихся, разных по возрасту и спортивной подготовленности, разница в уровнях их спортивного мастерства не должна превышать двух разрядов, а их максимальный количественный состав – значений, установленных федеральными стандартами спортивной подготовки.

5.5. Количество штатных единиц определяется путем умножения количества занимающихся на коэффициент нагрузки тренера за подготовку одного занимающегося.

### **Отношение стимулирующих выплат к окладной части заработной платы, применяемое для планирования фонда оплаты труда**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Учреждение | Отношение |
| 1 | Муниципальное автономное учреждение Гатчинского муниципального района «Центр развития физической культуры и спорта «Волна» | 0,4 |
| 2 | Муниципальное автономное учреждением «Спортивная школа олимпийского резерва «НИКА» Гатчинского муниципального района | 0,4 |
| 3 | Муниципальное бюджетное учреждение «Гатчинский городской спортивно - досуговый центр» | 0,4 |

### Приложение 6

к Положению

#### 1. Перечень должностей работников учреждений, осуществляющих предоставление социальных услуг, для определения размеров окладов руководителей

Главный специалист

Ведущий специалист

#### 2. Порядок отнесения учреждений, осуществляющих предоставление социальных услуг, к группе по оплате труда руководителей

|  |  |
| --- | --- |
| Учреждение | Группа по оплате труда |
| Муниципальное казенное учреждение «Центр социальной поддержки граждан города Гатчина» | VI |

### **3. Отношение стимулирующих выплат к окладной части заработной платы, применяемое для планирования фонда оплаты труда** **работников учреждений, осуществляющих предоставление социальных услуг**

|  |  |
| --- | --- |
| Учреждение | Отношение |
| Муниципальное казенное учреждение «Центр социальной поддержки граждан города Гатчина» | 0,7 |

### Приложение 7

к Положению

#### 1. Перечень должностей работников учреждений, осуществляющих деятельность в сфере молодежной политики, для определения размеров окладов руководителей

1. Специалист по работе с молодежью
2. Звукооператор
3. Культорганизатор
4. Методист
5. Начальник сектора (отдела)
6. Психолог
7. Специалист по связям с общественностью
8. Специалист по социальной работе
9. Главный специалист сектора (отдела)
10. Ведущий специалист сектора (отдела)
11. Воспитатель

#### 2. Порядок отнесения учреждений, осуществляющих деятельность в сфере молодежной политики, к группе по оплате труда руководителей

|  |  |
| --- | --- |
| Учреждение | Группа по оплате труда |
| Муниципальное бюджетное учреждение «Гатчинский Дворец молодежи» | V |

**3. Отношение стимулирующих выплат к окладной части заработной платы, применяемое для планирования фонда оплаты труда** **работников учреждений, осуществляющих деятельность в сфере молодежной политики**

|  |  |
| --- | --- |
| Учреждение | Отношение |
| Муниципальное бюджетное учреждение «Гатчинский Дворец молодежи» | 0,3 |

### Приложение 8

к Положению

#### 1. Перечень должностей работников учреждений дорожного хозяйства и благоустройства для определения размеров окладов руководителей

Начальник участка (цеха, хозяйства)

Начальник цеха

Инженер

Мастер участка

#### 2. Порядок отнесения учреждений дорожного хозяйства и благоустройства к группе по оплате труда руководителей

|  |  |
| --- | --- |
| Учреждение | Группа по оплате труда |
| Муниципальное бюджетное учреждение «Управление благоустройства и дорожного хозяйства» | II |

**3. Отношение стимулирующих выплат к окладной части заработной платы, применяемое для планирования фонда оплаты труда работников учреждений дорожного хозяйства и благоустройства**

|  |  |
| --- | --- |
| Учреждение | Отношение |
| Муниципальное бюджетное учреждение «Управление благоустройства и дорожного хозяйства» | 1,5 |

### Приложение 9

к Положению

#### 1. Порядок отнесения учреждений, не отнесенных к определенным видам экономической деятельности, к группе по оплате труда руководителей

1.1. Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям

| Сумма баллов по объемным показателям | Группа по оплате труда |
| --- | --- |
| более 700 | I |
| от 300 до 700 <1> | II |
| от 150 до 300 | III |
| от 70 до 150 | IV |
| от 30 до 70 | V |
| 30 и менее | VI |

<1> - для всех значений таблицы, указанных в виде диапазонов, максимальное значение включается в диапазон.

1.2. Объемные показатели, характеризующие масштаб управления муниципальными учреждениями

| № п/п | Объемные показатели | Условия расчета | Количество баллов |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | Штатная численность работников учреждения | За каждого работника | 1 |
| 2 | Плановый объем расходов учреждения по бюджетной смете или плану финансово-хозяйственной деятельности на текущий финансовый год | За 1 млн. руб. | 0,2 |

#### 2. Отношение компенсационных и стимулирующих выплат к окладной части заработной платы, применяемое для планирования фонда оплаты труда

| № п/п | Учреждение | Отношение |
| --- | --- | --- |
| 1 | Муниципальное казенное учреждение «Хозяйственно-эксплуатационная служба» | 1,2 |
| 2 | Муниципальное бюджетное учреждение «Централизованная бухгалтерия по обслуживанию бюджетных учреждений» | 0,7 |
| 3 | Муниципальное казенное учреждение «Централизованная бухгалтерия по обслуживанию учреждений культуры» | 0,7 |
| 4 | Муниципальное бюджетное учреждение «Архитектурно-планировочный центр» | 0,9 |
| 5 | Муниципальное казенное учреждение «Управление безопасности, гражданской защиты населения и территории» | 0,7 |
| 6 | Муниципальное казенное учреждение «Управление строительства Гатчинского муниципального» | 0,9 |
| 7 | Муниципальное автономное учреждение «Хозяйственно-эксплуатационная служба» | по решению уполномоченного органа |

#### 3. Перечень должностей работников муниципальных учреждений, не отнесенных к определенным видам экономической деятельности, для определения размеров окладов руководителей

| № п/п | Учреждение | Наименование должностей |
| --- | --- | --- |
| 1 | Муниципальное казенное учреждение «Хозяйственно-эксплуатационная служба» | Водитель автомобиля  Механик |
| 2 | Муниципальное бюджетное учреждение «Централизованная бухгалтерия по обслуживанию бюджетных учреждений» | Бухгалтер  Экономист  Начальник отдела |
| 3 | Муниципальное казенное учреждение «Централизованная бухгалтерия по обслуживанию учреждений культуры» | Бухгалтер  Экономист  Начальник отдела |
| 4 | Муниципальное бюджетное учреждение «Архитектурно-планировочный центр» | Архитектор  Инженер  Геодезист  Техник-геодезист  Картограф  Менеджер по рекламе |
| 5 | Муниципальное казенное учреждение «Управление безопасности, гражданской защиты населения и территории» | Специалист по приему и обработке экстренных вызовов  Главный специалист |
| 6 | Муниципальное казенное учреждение «Управление строительства Гатчинского муниципального» | Инженер  Экономист |
| 7 | Муниципальное автономное учреждение «Хозяйственно-эксплуатационная служба» | Менеджер |

### Приложение 10

к Положению

**Минимальные размеры компенсационных выплат за выполнение отдельных дополнительных обязанностей, работ**

| N п/п | Категории работников, виды работ (обязанностей) | Выплата |
| --- | --- | --- |
| 1 | Педагогическим работникам общеобразовательных организаций (за исключением общеобразовательных организаций, в которых организовано проживание обучающихся), за выполнение функций классного руководителя (в расчете на класс) | 5000 руб. |
| 2 | Педагогическим работникам общеобразовательных организаций, за выполнение функций классного руководителя за счет межбюджетных трансфертов (при наличии нормативного правового акта Российской Федерации) | 5000 руб. |
| 3 | Учителям и преподавателям за проверку письменных работ обучающихся: |  |
| - по русскому и родному языку | 20% РДО <1> |
| - по математике | 15% РДО |
| - учеников 1-4 класса общеобразовательных организаций, по иностранному языку и черчению | 10% РДО |
| 4 | Водители, занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников) в образовательном учреждении | 5000 руб. |

<1> РДО – размер должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), установленный по соответствующей должности, без учета повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы).

Примечания:

1. Компенсационная выплата за выполнение функций классного руководителя в размере 5 000 рублей к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников), указанная в пункте 1 таблицы устанавливается при условии, что списочная наполняемость обучающихся в классе не ниже нормативной (для классов в общеобразовательных учреждениях, расположенных в городской местности – 25 человек, для классов в общеобразовательных учреждениях, расположенных в сельской местности – 14 человек, для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья – 12 человек или в соответствии с наполняемостью, установленной в Уставе образовательной организации). Если списочная наполняемость класса ниже нормативной, доплата уменьшается пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости.

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам (за счет межбюджетных трансфертов), указанное в пункте 2 таблицы устанавливается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов. Денежное вознаграждение выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при осуществлении классного руководства в 2-х и более классах.

2. Педагогический работник может осуществлять классное руководство только в одном классе (классе-комплекте). При недостаточном количестве педагогических работниках в исключительных случаях может быть установлено классное руководство в двух классах.

3. Выплаты, указанные в пункте 4 таблицы, осуществляются пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости класса с учетом установленных норм учебной нагрузки по предметам, перечисленным в пункте 4. Доплата за проверку письменных работ рассчитывается пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости класса. Если проверка письменных работ осуществляется по нескольким предметам, то дополнительная оплата производится отдельно по каждому предмету в зависимости от количества соответствующих часов.

4. Педагогическим работникам, ведущим индивидуальные занятия с обучающимися на дому, дополнительная оплата за проверку письменных работ не производится.

5. Нормативная наполняемость классов при расчете доплаты за проверку письменных работ составляет:

- учреждения, расположенные в городской местности и поселках городского типа – 25 человек;

- учреждения, расположенные в сельской местности с контингентом обучающихся более 200 человек – 20 человек;

- учреждения, расположенные в сельской местности с контингентом обучающихся от 61 до 200 человек – 14 человек;

- учреждения, расположенные в сельской местности с контингентом обучающихся менее 61 человек (малокомплектные школы) – 10 человек

-специальные (коррекционные) классы в общеобразовательных учреждениях – 12 человек.

6. Водители, занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников) – выплата производится пропорционально отработанному времени, но не более 5000 руб. на человека.

### Приложение 11

к Положению

**Минимальные размеры компенсационных выплат за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных**

(в % от должностного оклада, оклада, выплат по ставке заработной платы, если не указано иное)

| № п/п | Категории работников, условия | Выплата |
| --- | --- | --- |
| 1 | Педагогическим работникам образовательных организаций, за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами <1> | 20 |
| 2 | Отдельным категориям работников образовательных организаций (кроме педагогических) за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами <2> | 20 |
| 3 | Педагогическим работникам за индивидуальное обучение детей на дому <3> | 20 |
| 4 | Работникам оздоровительных образовательных организаций за обучение, воспитание и оздоровление детей, находящихся на длительном лечении <4> | 20 |
| 5 | Тренерскому составу учреждений физической культуры и спорта за работу с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья <5> | 20 |

<1> Выплата назначается в полном размере в случае работы со специальными группами для соответствующих категорий детей, а также в случае индивидуальной преподавательской работы с детьми, относящимися к указанным категориям. При работе со смешанными группами, включающими в себя соответствующие категории детей, размер выплаты определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп).

Размер выплаты определяется пропорционально доле учебной (педагогической) нагрузки, приходящейся на работу с вышеуказанными группами и индивидуальную работу с указанной категорией детей. Если для педагогического работника не установлена учебная (педагогическая) нагрузка, размер выплаты определяется пропорционально плановой доле часов занятий, проводимых с вышеуказанными группами, а также проводимых индивидуально для соответствующей категории детей. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

<2> Выплата назначается в полном размере вожатым, помощникам воспитателя, дежурным по режиму, младшим воспитателям, ассистентам (помощникам) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья в случае их работы со специальными группами для соответствующих категорий детей. При работе со смешанными группами, включающими в себя соответствующие категории детей, размер выплаты определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп).

Размер выплаты определяется пропорционально плановой доле рабочего времени работника с вышеуказанными группами для указанных категорий лиц в общей сумме рабочего времени с обучающимися (воспитанниками). Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

<3> Размер выплаты определяется пропорционально доле учебной (педагогической) нагрузки, приходящейся на индивидуальное обучение детей на дому. Если для педагогического работника не установлена учебная (педагогическая) нагрузка, размер выплаты определяется пропорционально плановой доле часов занятий, приходящихся на индивидуальное обучение детей на дому. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

<4> Выплата назначается: педагогическим работникам, вожатым, помощникам воспитателя, дежурным по режиму, младшим воспитателям, психологам, библиотекарям, непосредственно работающим с указанной категорией детей. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

<5> Размер выплаты определяется пропорционально доле тренерской нагрузки, приходящейся на работу со специальными группами для указанных категорий лиц и индивидуальную работу с указанной категорией лиц. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

### Приложение 12

к Положению

#### Минимальные размеры стимулирующих надбавок по итогам работы тренерского состава учреждений физической культуры и спорта, тренеров-преподавателей учреждений иных отраслей, осуществляющих спортивную подготовку

Минимальный размер стимулирующей надбавки по итогам работы тренерского состава учреждений физической культуры и спорта, тренеров-преподавателей учреждений иных отраслей, осуществляющих спортивную подготовку (далее – надбавка) определяется исходя из итогов выступлений спортсменов (учащихся-спортсменов) на спортивных соревнованиях в соответствии с таблицей 1.

Итоги выступлений спортсменов (учащихся-спортсменов) на спортивных соревнованиях учитываются при определении размера надбавки со дня достижения соответствующих результатов в течение одного года после завершения соревнования, а по международным соревнованиям – до проведения следующих международных соревнований данного уровня.

Если в указанный период спортсмен (учащийся-спортсмен) улучшил спортивный результат, минимальный размер надбавки увеличивается и определяется новый срок его действия.

Принадлежность тренерского состава к спортсмену (учащемуся-спортсмену), добившемуся высоких результатов на спортивных соревнованиях, определяется на основании приказа учреждения о зачислении спортсмена (учащегося-спортсмена) на спортивную подготовку.

Таблица 1

| № п/п | Результаты выступлений спортсменов, учащихся-спортсменов на соревнованиях | Размер надбавки в % от должностного оклада |
| --- | --- | --- |
| 1 | Победитель, призер Олимпийских игр, Сурдлимпийских игр, Паралимпийских игр | 200 |
| 2 | Победитель, призер Чемпионата мира | 150 |
| 3 | Участник Олимпийских игр, Сурдлимпийских игр, Паралимпийских игр, занявший 4-6 места | 120 |
| 4 | Победитель, призер Чемпионата Европы, Кубка мира (финал), Всемирной универсиады, Кубка Европы (финал) | 120 |
| 5 | Участник Олимпийских игр, Сурдлимпийских игр, Паралимпийских игр | 100 |
| 6 | Участник Чемпионата мира | 80 |
| 7 | Победитель, призер Чемпионата России | 80 |
| 8 | Участник Чемпионата Европы, Кубка мира (финал), Всемирной универсиады, Кубка Европы (финал) | 60 |
| 9 | Победитель, призер официальных международных соревнований среди юношей, юниоров, молодежи в составе сборных команд России | 60 |
| 10 | Победитель, призер Кубка России (финал), Спартакиады России | 50 |
| 11 | Участник Чемпионата России, занявший 4-6 места | 40 |
| 12 | Участник официальных международных соревнований среди юношей, юниоров, молодежи в составе сборных команд России | 30 |
| 13 | Победитель, призер Первенства России, Спартакиады учащихся России (финал) | 30 |

Примечания:

1. Если спортсмен одновременно является победителем (чемпионом, призером) в соревнованиях различного уровня, размер надбавки определяется по наивысшему показателю. Сложение надбавок по одному спортсмену не допускается.

2. Если тренерский состав ведет несколько спортсменов (учащихся-спортсменов), которые достигли высоких результатов по итогам выступления на спортивных соревнованиях, указанные в таблице размеры надбавок суммируются по всем таким спортсменам (спортсменам-учащимся).

3. По видам спорта (дисциплинам), включенным во Всероссийский реестр видов спорта, но не включенным в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдлимпийских игр, размер надбавки определяется с коэффициентом 0,7 к размеру, установленному таблицей.

4. По игровым командным видам спорта размер надбавки определяется в расчете на команду с коэффициентом 3 к размеру, установленному таблицей.

5. Локальными актами учреждения могут устанавливаться надбавки за результаты (победитель, призер) выступлений спортсменов, учащихся-спортсменов на чемпионатах (первенствах) Северо-Западного федерального округа, чемпионатах (первенствах) Ленинградской области в размерах не более 15% от должностного оклада в переделах фонда оплаты труда.