



**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ  
СВЕРДЛОВСКАЯ ОБЛАСТЬ  
ДУМА ТАЛИЦКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА**

---

**РЕШЕНИЕ**

от 19 сентября 2013 года № 66  
г. Талица

О внесении изменений в Положение «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования Талицкого городского округа» и принятии его в новой редакции

Рассмотрев проект решения Думы Талицкого городского округа «О внесении изменений в Положение «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования Талицкого городского округа» и принятии его в новой редакции», внесенный постановлением администрации Талицкого городского округа от 22 августа 2013 года № 262, доработанный с учетом заключения Счетной палаты Талицкого городского округа от 03 сентября 2013 года, руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации, во исполнение Постановления Правительства Свердловской области от 25.06.2010 N 973-ПП (в ред. 20.03.2013) «О введении новой системы оплаты труда работников государственных учреждений Свердловской области, подведомственных Министерству общего и профессионального образования Свердловской области», Уставом Талицкого городского округа, Дума Талицкого городского округа

**РЕШИЛА:**

1. Внести изменение в Положение «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования Талицкого городского округа», утвержденное

Решением Думы Талицкого городского округа от 29 ноября 2010 года № 76 и принять его в новой редакции (прилагается).

2. Настоящее Решение опубликовать в газете «Сельская новь».

3. Контроль исполнения настоящего Решения возложить на постоянную комиссию по социальной политике (И.А.Титарь).

Глава  
Талицкого городского округа

А.Г. Толкачев

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**«Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования Талицкого городского округа»**

**Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования Талицкого городского округа (далее - Положение), применяется при исчислении заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений: дошкольного образования, школы-интернат основного общего образования, дополнительного образования (далее - образовательные учреждения).

2. Заработная плата работников образовательных учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами образовательных учреждений, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, и не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников образовательных учреждений при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного в Талицком городском округе.

4. Размер, порядок и условия оплаты труда работников образовательных учреждений устанавливаются работодателем в трудовом договоре. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

5. Фонд оплаты труда образовательного учреждения утверждается Управлением образования Талицкого городского округа на соответствующий финансовый год. Фонд оплаты труда работников, формируется из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в размере 100 процентов суммы годовых расходов на выплату должностных окладов, заработной платы в соответствии с замещаемой должностью, установленных в соответствии с настоящим Положением.

Объем средств на компенсационные выплаты в составе фонда оплаты труда образовательного учреждения формируется в соответствии с главой 5 и исходя из особенностей деятельности образовательного учреждения.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда образовательного учреждения должен составлять не менее 20 процентов и не более 40 процентов.

6. Штатное расписание разрабатывается образовательными учреждениями и согласовывается с главным распорядителем бюджетных средств, в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Главный распорядитель бюджетных средств устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда школы-интернат, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу.

7. Должности работников, включаемые в штатное расписание образовательного учреждения, должны соответствовать уставным целям образовательного учреждения, Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н (в ред. от 31.05.2011), и Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

8. Средняя заработная плата педагогических работников дошкольного образования к концу 2015 года должна быть не ниже уровня средней заработной платы в сфере общего образования Свердловской области.

Средняя заработная плата педагогических работников школы-интернат основного общего образования к 2018 году должна составлять не менее 100 процентов от средней заработной платы в Свердловской области.

Средняя заработная плата педагогических работников учреждений дополнительного образования детей к 2018 году должна быть не ниже уровня средней заработной платы учителей в Свердловской области.

Повышение заработной платы работников образовательных учреждений производится поэтапно с возможным привлечением на эти цели средств, получаемых за счет реорганизации неэффективных организаций.

## Глава 2. УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

9. Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера в соответствии с главой 5 настоящего Положения;

перечня видов выплат стимулирующего характера в соответствии с главой 6 настоящего Положения;

единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов;

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников образовательного учреждения.

10. При определении размера оплаты труда работников образовательных учреждений учитываются следующие условия:

1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);

2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений;

3) объемы учебной (педагогической) работы;

4) порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

11. Заработная плата работников образовательных учреждений предельными размерами не ограничивается.

12. Изменение оплаты труда производится:

1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;

2) при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

3) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа исполнительной власти о выдаче диплома (при предъявлении диплома государственного образца кандидата наук).

13. При наступлении у работника права в соответствии с [пунктом 12](#) настоящего Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

14. Руководители образовательных учреждений:

1) проверяют документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) ежегодно составляют и утверждают тарификационные списки на

работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников образовательного учреждения;

3) несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образовательных учреждений.

15. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в образовательном учреждении педагогическими работниками, определяется руководителем образовательного учреждения в соответствии с Типовым положением, регламентирующим деятельность данного типа образовательного учреждения, Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

16. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных [Постановлением](#) Министерства труда Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

17. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников, при условии, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

### Глава 3. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

18. Оплата труда работников образовательных учреждений включает в себя:

размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в [главе 5](#) настоящего Положения;

выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в [главе 6](#) настоящего Положения.

19. Образовательное учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в соответствии с настоящим Положением.

20. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательных учреждений устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным [группам](#), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» и минимальных размеров должностных окладов работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

21. Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника устанавливается по профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

22. Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 25 процентов работникам образовательных учреждений, имеющих высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности. Указанное повышение образует новые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставки заработной платы по двум основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

23. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

24. Повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по профессиональным квалификационным группам подразделяются на:

повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент за ученую степень кандидата или почетное звание;

повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

персональный повышающий коэффициент.

25. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени, носят стимулирующий характер и относятся к стимулирующим выплатам.

Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы не образует новые оклады (должностные оклады) и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

26. Выплаты по повышающим коэффициентам к минимальным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы осуществляются в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.

27. Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки работников, сложности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, предусмотренных в локальном акте образовательного учреждения.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается руководителем в отношении конкретного работника.

28. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

29. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

30. Размеры повышающих коэффициентов (в соответствии с настоящим Положением) устанавливаются локальным актом образовательного учреждения, принятым руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательного учреждения, в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников образовательного учреждения.

## ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА

31. Размеры должностных окладов работников образовательных учреждений, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала,



устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н (в ред. от 23.12.2011) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

32. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

33. Работникам образовательного учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов.

34. Применение персональных повышающих коэффициентов к минимальным размерам должностных окладов для учебно-вспомогательного персонала предусматривается в локальном акте образовательного учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается руководителем образовательного учреждения.

35. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

## ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

36. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательных учреждений, занимающих должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников.

Группа должностей педагогических работников определяется в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н (в ред. от 23.12.2011) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

37. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

38. Средняя заработная плата педагогических работников дошкольного образования к концу 2015 года должна быть не ниже уровня средней заработной платы в сфере общего образования Свердловской области.

Для поэтапного повышения средней заработной платы педагогическим

работникам устанавливается процент повышения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом образования, квалификационной категории, стажа работы и группы учреждения согласно приложения № 3 к настоящему Положению.

Указанное повышение образует новые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

39. Педагогическим работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы:

повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент за ученую степень кандидата или почетное звание;

персональный повышающий коэффициент.

40. Повышающие коэффициенты к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливаются педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

работникам, имеющим высшую квалификационную категорию - 0,25;

работникам, имеющим I квалификационную категорию - 0,2;

работникам, имеющим II квалификационную категорию - 0,1.

В случае преподавания педагогическим работником двух и более дисциплин повышающий коэффициент за квалификационную категорию по результатам аттестации одной из них распространяется на другие дисциплины, если они относятся к единой образовательной области знаний.

Работникам, совмещающим педагогические должности, по решению соответствующей аттестационной комиссии повышающий коэффициент за квалификационную категорию, выплачиваемый по одной педагогической должности, распространяется на другие педагогические должности в случае совпадения профилей работы и должностных обязанностей.

41. Педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы в следующих размерах:

за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный» - в размере 0,2;

за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Народный» - в размере 0,5.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты за наличие ученой степени, почетных званий работнику пропорционально уменьшаются.

42. Локальным актом образовательного учреждения для педагогических работников предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к минимальным размерам должностных окладов, ставок

заработной платы. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах конкретному работнику принимается руководителем образовательного учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

43. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные [главами 5 и 6](#) настоящего Положения.

## ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ

44. Размеры должностных окладов работников образовательных учреждений, занимающих должности руководителей структурных подразделений (далее - руководители структурных подразделений), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к шести квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей руководителей структурных подразделений в соответствии с [Приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования».

45. Минимальные размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений устанавливаются согласно [приложению № 4](#) к настоящему Положению.

46. Локальным актом образовательного учреждения предусматривается установление руководителям структурных подразделений следующих повышающих коэффициентов к минимальным размерам должностных окладов:

повышающий коэффициент за квалификационную категорию;  
персональный повышающий коэффициент.

47. Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию устанавливаются руководителям структурных подразделений, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

работникам, имеющим высшую квалификационную категорию - 0,25;  
работникам, имеющим I квалификационную категорию - 0,2;  
работникам, имеющим II квалификационную категорию - 0,1.

Выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию руководящим работникам по занимаемой должности не выплачиваются при занятии ими педагогических должностей.

48. Размеры минимальных должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются работодателем на 10 - 30 процентов ниже минимальных окладов (должностных окладов) руководителя соответствующего структурного подразделения.

Конкретный размер минимальных должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливается в соответствии с

локальным актом образовательного учреждения, принятым руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательного учреждения.

49. Для руководителей структурных подразделений образовательных учреждений локальным актом образовательного учреждения предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к минимальным размерам должностных окладов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах конкретному работнику принимается руководителем образовательного учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

50. С учетом условий и результатов труда руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные [главами 5](#) и [6](#) настоящего Примерного положения.

#### ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА СЛУЖАЩИХ

51. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным [группам](#), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н (в ред. 11.12.2008г.) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

52. Минимальные размеры должностных окладов служащих образовательного учреждения устанавливаются согласно [приложению № 5](#) к настоящему Положению.

53. Локальным актом образовательного учреждения работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов.

54. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах конкретному работнику принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

55. С учетом условий и результатов труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные [главами 5](#) и [6](#) настоящего Примерного положения.

#### ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ

56. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам медицинских работников образовательных учреждений устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 (в ред. 02.08.2011) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

57. Минимальные размеры должностных окладов медицинских работников образовательных учреждений устанавливаются согласно приложению № 6 к настоящему Положению.

Медицинским работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов:

повышающий коэффициент за квалификационную категорию;  
персональный повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов за квалификационную категорию устанавливаются медицинским работникам, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

работникам, имеющим высшую квалификационную категорию - 0,25;  
работникам, имеющим I квалификационную категорию - 0,2;  
работникам, имеющим II квалификационную категорию - 0,1.

58. Локальным актом образовательного учреждения медицинским работникам устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах конкретному работнику принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

59. С учетом условий и результатов труда медицинским работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Примерного положения.

## ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ

60. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников культуры образовательных учреждений устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии».

61. Минимальные размеры должностных окладов работников культуры,

искусства и кинематографии образовательных учреждений устанавливаются согласно [приложениям № 7](#) к настоящему Положению.

62. Работникам культуры образовательных учреждений устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов:

повышающий коэффициент за квалификационную категорию;  
персональный повышающий коэффициент.

63. Повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов за квалификационную категорию устанавливаются работникам культуры образовательных учреждений, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

работникам, имеющим высшую квалификационную категорию - 0,25;  
работникам, имеющим I квалификационную категорию - 0,2;  
работникам, имеющим II квалификационную категорию - 0,1.

64. Локальным актом образовательного учреждения работникам культуры устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах конкретному работнику принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

65. С учетом условий и результатов труда работникам культуры устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные [главами 5](#) и [6](#) настоящего Положения.

## ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ

66. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС).

67. [Минимальные размеры окладов](#) по квалификационным разрядам общепрофессиональных профессий рабочих образовательного учреждения установлены в приложении № 8 настоящего Положения.

68. Локальным актом образовательного учреждения может быть предусмотрено установление следующих повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов рабочих:

повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;  
персональный повышающий коэффициент.

69. Повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается к минимальным размерам окладов по квалификационным разрядам рабочих по профессиям,

не ниже 6 разряда ЕТКС, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ на срок выполнения указанных работ, но не более 1 года.

Решение о применении указанного повышающего коэффициента принимает руководитель учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ - до 2,0.

Профессии рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, утверждаются локальным актом соответствующего образовательного учреждения.

70. Локальным актом образовательного учреждения предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов рабочих по соответствующим профессиям. Размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимает руководитель учреждения в отношении конкретного работника.

71. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные [главами 5 и 6](#) настоящего Положения.

#### Глава 4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

72. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

73. Оплата труда руководителя образовательного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя:

- 1) оклад (должностной оклад);
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

74. Оклад (должностной оклад) руководителя образовательного учреждения устанавливается исходя, из средней заработной платы работников данного учреждения. Средняя заработная плата работников учреждения исчисляется в соответствии с [приложением № 9](#) к настоящему Положению.

75. Главный распорядитель бюджетных средств разрабатывает и утверждает систему критериев для дифференцированного установления соотношения должностного оклада руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений, исходя из особенностей их типов и видов в пределах кратности от 1 до 8.

Дифференцированное соотношение должностного оклада руководителей учреждений и средней заработной платы работников

учреждений устанавливаются в следующих размерах:

- 1 группа – кратность дифференцированного соотношения до 8;
- 2 группа – кратность дифференцированного соотношения до 6;
- 3 группа – кратность дифференцированного соотношения до 4;
- 4 группа – кратность дифференцированного соотношения до 3.

Отнесение к группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений осуществляется Управлением образования Талицкого городского округа в зависимости от количественных показателей: контингента обучающихся, количества работников, особенности структуры образовательного учреждения и показателей, влияющих на сложность руководства образовательным учреждением.

76. Решение о целесообразности перерасчета заработной платы руководителя образовательного учреждения за календарный год принимает Управление образование Талицкого городского округа в пределах утвержденного фонда оплаты труда на текущий год.

Расчетным периодом, является календарный год (с 1 января по 31 декабря), предшествующий году установления должностного оклада руководителя образовательного учреждения.

77. Руководителю, заместителям руководителя, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются надбавки в следующих размерах:

за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный» - в размере 3000 рублей;

за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Народный» - в размере 7000 рублей.

78. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию руководителей, заместителей руководителей образовательных учреждений, прошедших аттестацию, устанавливается к окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

работникам, имеющим высшую квалификационную категорию - 0,25;

работникам, имеющим I квалификационную категорию - 0,2.

Размер выплат по повышающему коэффициенту за квалификационную категорию к должностному окладу (окладу) определяется путем умножения размера должностного оклада (оклада) на повышающий коэффициент.

Выплаты за квалификационную категорию руководящим работникам по занимаемой должности не выплачиваются при занятии ими педагогических должностей.

79. Оклад (должностной оклад) заместителей руководителей и главного бухгалтера устанавливается работодателем на 10 - 30 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя, установленного в соответствии с [пунктом 74](#) настоящего Положения.

Конкретный размер минимальных должностных окладов заместителей руководителей и главного бухгалтера устанавливается в соответствии с локальным актом образовательного учреждения, принятым руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной



профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательного учреждения.

80. Дополнительный объем учебной нагрузки (педагогической работы) устанавливается:

- для руководителей образовательных учреждений не более 9 часов в неделю;

- для заместителя руководителя по учебно-воспитательной работе не более 12 часов в неделю, при условии выполнения работником по основному месту работы нормы труда (возложенных трудовых обязанностей) и полностью отработанной нормы рабочего времени за этот период.

Управлением образования Талицкого городского округа может быть увеличен дополнительный объем недельной учебной нагрузки более 9 часов для руководителей образовательных учреждений, согласно утвержденного базисного учебного плана на новый учебный год при условии выполнения п.17 настоящего Положения.

81. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) не образует новые оклады (должностные оклады) и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу).

82. Стимулирование руководителя образовательного учреждения осуществляется в соответствии с положением о стимулировании руководителей образовательных учреждений, утвержденным Управлением образования Талицкого городского округа, которое предусматривает размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, а также основания (критерии) назначения данных выплат.

Премирование руководителя образовательного учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности образовательного учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы образовательного учреждения, установленными приложением № 10 к настоящему Положению.

83. Для заместителей руководителя образовательного учреждения и главного бухгалтера выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с [главой 6](#) настоящего Положения.

Решение о выплатах стимулирующего характера и иных выплатах заместителям руководителя и главному бухгалтеру принимается руководителем образовательного учреждения.

84. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя и главным бухгалтерам устанавливаются руководителем образовательного учреждения в соответствии с [главой 5](#) настоящего Положения в процентах к окладам (должностным окладам) и (или) в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

## Глава 5. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

85. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями

и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

86. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам образовательных учреждений при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

87. Для работников образовательных учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

88. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику пропорционально уменьшаются.

89. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, выплачивается:

за работу в тяжелых и вредных условиях труда - до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

за работу в особо тяжелых и особо вредных условиях труда - до 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Руководитель образовательного учреждения осуществляет меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Аттестация рабочих мест осуществляется в соответствии с [Приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.04.2011 № 342н (в ред. 12.12.2012) «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда».

Указанные выплаты работникам производятся при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени заняты на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда и при аттестации рабочих мест. Если по итогам аттестации рабочее место

признается безопасным, то указанная выплата снимается.

90. Всем работникам образовательных учреждений выплачивается районный коэффициент в размере 1,15 к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

91. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

92. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

93. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за классное руководство; проверку письменных работ; заведование: отделениями, кабинетами, учебными мастерскими; руководство предметными и методическими комиссиями.

Размеры доплат и порядок их установления определяются образовательным учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте образовательного учреждения, утвержденном руководителем образовательного учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

94. В непрерывно действующих образовательных учреждениях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника с дополнительной оплатой в соответствии с действующим законодательством.

Дополнительная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера оклада (должностного оклада),

ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за последующие часы - двойного. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата сверхурочной работы осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

95. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

96. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день, за работу в установленный графиком рабочий день, являющийся нерабочим праздничным днем в соответствии со статьей 112 Трудового кодекса РФ, работа оплачивается в двойном размере, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год:

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

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

97. Работникам отдельных образовательных учреждений (кроме руководителей образовательного учреждения, его заместителей и главного

бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах и случаях:

1) 15 процентов - воспитателям и учителям за работу в общеобразовательных школах-интернатах;

2) 15 процентов - за работу в образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении, если количество обучающихся (воспитанников) в них превышает 1/2 общей численности обучающихся (воспитанников).

Если такие классы (группы) созданы в общеобразовательных школах-интернатах, то доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, непосредственно занятых в таких классах (группах), устанавливаются в размере 20 процентов;

3) 20 процентов - учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании заключения клинико-экспертной комиссии лечебно-профилактического учреждения (больницы, поликлиники, диспансера), за исключением специальных коррекционных образовательных учреждений для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, оздоровительных образовательных учреждений санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, образовательных учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи;

98. Условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем образовательного учреждения в соответствии с локальным актом образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательного учреждения.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

99. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

## Глава 6. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

100. Стимулирование руководителей и работников образовательных учреждений осуществляется за счет стимулирующей части фонда оплаты труда.

101. Стимулирующая часть фонда оплаты труда подразделяется:

1) на стимулирующую часть фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, которая составляет не менее 95 процентов стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения;

2) на стимулирующую часть фонда оплаты труда руководителя, которая не может составлять более 5 процентов стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

102. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников образовательного учреждения, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников.

103. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере с учетом разрабатываемых в образовательном учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

К стимулирующим выплатам относятся:

- повышающие коэффициенты согласно п.24 настоящего Положения;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

104. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.

Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;

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

участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

Условия и размер выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются локальным актом образовательного учреждения в пределах

стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

105. Стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются руководителю образовательного учреждения, работникам в целях укрепления кадрового состава.

Размеры стимулирующих выплат за выслугу лет в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

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

Выслуга лет для всех работников образовательных учреждений исчисляется от общего количества лет, проработанных в учреждениях, подведомственных Управлению образования Талицкого городского округа.

106. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

107. В целях социальной защищенности работников образовательных учреждений и поощрении их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя образовательного учреждения применяется единовременное премирование работников образовательных учреждений:

1) при объявлении благодарности руководителя Министерства образования и науки Российской Федерации;

2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;

3) при награждении нагрудными знаками, предусмотренными Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 06.10.2004 № 84 «О знаках отличия в сфере образования и науки»;

4) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;

5) в связи с празднованием Дня учителя;

6) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения);

7) при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости;

8) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются положением о премировании работников образовательного учреждения, принятым руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников

образовательного учреждения.

108. Работодатели вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь в связи с:

- юбилейными датами (40, 45, 50, 55, 60 лет);
- уходом на пенсию;
- регистрацией брака самого работника;
- рождением детей;
- со смертью близких родственников (родители, супруг (а), дети);
- со стихийными бедствиями (пожар).

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом образовательного учреждения, принятым руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательного учреждения или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

## Глава 7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

109. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель образовательного учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

110. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель образовательного учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном [статьей 74](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

111. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательным учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.



**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА  
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО  
ПЕРСОНАЛА**

**Муниципальные дошкольные образовательные учреждения**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Диапазон минимальных размеров должностных окладов, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	3748 - 6725

**Муниципальная общеобразовательная школа-интернат основного общего образования**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Диапазон минимальных размеров должностных окладов, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	секретарь учебной части	2608 - 2883

к Положению «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования Талицкого городского округа»

## ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

### Муниципальные дошкольные образовательные учреждения

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Диапазон минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, рублей
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	4603 – 8599
2 квалификационный уровень	социальный педагог	5071 – 9260
3 квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог	5071 – 9260
4 квалификационный уровень	старший воспитатель; учитель-логопед	5567 – 9260

### Муниципальная общеобразовательная школа-интернат основного общего образования

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Диапазон минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, рублей
1 квалификационный уровень	старший вожатый	4603 – 8599
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; социальный педагог; педагог-библиотекарь	5071 – 9260
3 квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог	5071 – 9260
4 квалификационный уровень	преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; старший воспитатель; учитель; учитель-логопед	5567 – 9260

### Муниципальные учреждения дополнительного образования

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Диапазон минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, рублей
2 квалификационный уровень	концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор	4784 – 8736
3 квалификационный уровень	методист	4784 – 8736
4 квалификационный уровень	преподаватель	5252 – 8736

Повышения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом образования, квалификационной категории, стажа работы и группы учреждения

1. Дошкольное образовательное учреждение Талицкого городского округа относится к следующим группам для определения процента повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогических работников.

№	Группа	Диапазон повышения окладов, (должностных окладов), ставок заработной платы в процентах
1	Детские сады (малокомплектные) с количеством 1 группы	25-65
2	Детские сады с количеством 2, 3 группы	35-75
3	Детские сады с общим количеством групп свыше 5 групп	40-80
4	Детские сады с приоритетным осуществлением одного и нескольких направлений развития воспитанников	50-90

2. Диапазон повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогическим работникам с учетом образования, квалификационной категории и стажа работы.

Образование	Квалификационная категория	Стаж работы	Повышение окладов, (должностных окладов), ставок заработной платы в процентах
<b>Детские сады (малокомплектные) с количеством 1 группы</b>			
высшее	высшая, первая	до 5 лет	45
		от 5,1 до 15 лет	55
		свыше 15,1 лет	65
среднее профессиональное	первая	до 5 лет	35
		от 5,1 до 15 лет	45
		свыше 15,1 лет	55
высшее, среднее профессиональное	вторая, не имеет категории	до 5 лет	25
		от 5,1 до 15 лет	35
		свыше 15,1 лет	45
без образования	первая, вторая, не имеет категории	до 5 лет	25
		от 5,1 до 15 лет	35
		свыше 15,1 лет	45

<b>Детские сады с количеством 2, 3 группы</b>			
высшее	высшая, первая	до 5 лет	55
		от 5,1 до 15 лет	65
		свыше 15,1 лет	75
среднее профессиональное	первая	до 5 лет	45
		от 5,1 до 15 лет	55
		свыше 15,1 лет	65
высшее, среднее профессиональное	вторая, не имеет категории	до 5 лет	35
		от 5,1 до 15 лет	45
		свыше 15,1 лет	55
без образования	первая, вторая, не имеет категории	до 5 лет	35
		от 5,1 до 15 лет	45
		свыше 15,1 лет	55
<b>Детские сады с общим количеством групп 5 и более</b>			
высшее	высшая, первая	до 5 лет	60
		от 5,1 до 15 лет	70
		свыше 15,1 лет	80
среднее профессиональное	первая	до 5 лет	50
		от 5,1 до 15 лет	60
		свыше 15,1 лет	70
высшее, среднее профессиональное	вторая, не имеет категории	до 5 лет	40
		от 5,1 до 15 лет	50
		свыше 15,1 лет	60
без образования	первая, вторая, не имеет категории	до 5 лет	40
		от 5,1 до 15 лет	50
		свыше 15,1 лет	60
<b>Детские сады с приоритетным осуществлением одного и нескольких направлений развития воспитанников</b>			
высшее	высшая, первая	до 5 лет	70
		от 5,1 до 15 лет	80
		свыше 15,1 лет	90
среднее профессиональное	первая	до 5 лет	60
		от 5,1 до 15 лет	70
		свыше 15,1 лет	80
высшее, среднее профессиональное	вторая, не имеет категории	до 5 лет	50
		от 5,1 до 15 лет	60
		свыше 15,1 лет	70
без образования	первая, вторая, не имеет категории	до 5 лет	50
		от 5,1 до 15 лет	60
		свыше 15,1 лет	70

## ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ

### Муниципальные дошкольные образовательные учреждения

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Диапазон минимальных размеров должностных окладов, рублей
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"		
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	3390 – 4603
3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар)	4603 – 7386
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"		
3 квалификационный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	7965 – 9977

### Муниципальная общеобразовательная школа-интернат основного общего образования

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Диапазон минимальных размеров должностных окладов, рублей
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"		
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	2608 – 3540
3 квалификационный уровень	заведующий библиотекой; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой;	3540 – 5682

### Муниципальные учреждения дополнительного образования

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Диапазон минимальных размеров должностных окладов, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"		
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	2777 – 3770

## ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА "ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ"

### Муниципальные дошкольные образовательные учреждения

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Диапазон минимальных размеров должностных окладов, рублей
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель	3059 – 3748

### Муниципальная общеобразовательная школа-интернат основного общего образования

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Диапазон минимальных размеров должностных окладов, рублей
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель; секретарь-машинистка	2353 - 2883
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	лаборант	3201 – 3901
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	бухгалтер; инженер по охране труда и технике безопасности; инженер-программист (программист)	3540 – 5173

## ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ

### Муниципальные дошкольные образовательные учреждения

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Диапазон минимальных размеров должностных окладов, рублей
Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"		
2 квалификационный уровень	медицинская сестра диетическая	5311 – 7759

### Муниципальная общеобразовательная школа-интернат основного общего образования

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Диапазон минимальных размеров должностных окладов, рублей
Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"		
3 квалификационный уровень	медицинская сестра	3540 – 5173

## ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ

Муниципальная общеобразовательная школа-интернат основного общего образования

Профессиональные квалификационные группы	Диапазон минимальных размеров должностных окладов, рублей
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	
библиотекарь	4282 – 7123

Муниципальные учреждения дополнительного образования

Профессиональные квалификационные группы	Диапазон минимальных размеров должностных окладов, рублей
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	
аккомпаниатор	4603 – 7965
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	
библиотекарь; концертмейстер	5567 - 9260
Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня"	
1 квалификационный уровень	настройщик пианино и роялей 4 - 8 разрядов Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; настройщик щипковых инструментов 3 - 6 разрядов Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; настройщик язычковых инструментов 4 - 6 разрядов ЕТКС <*>
2 квалификационный уровень	настройщик духовых инструментов 6 разряда Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; настройщик-регулирующий смычковых инструментов 6 разряда ЕТКС

<\*> Примечание: ЕТКС - Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих



**МИНИМАЛЬНЫЙ РАЗМЕР ОКЛАДОВ  
(ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО КВАЛИФИКАЦИОННЫМ  
РАЗРЯДАМ  
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ**

**Муниципальные дошкольные образовательные учреждения**

Наименование квалификационного разряда	Минимальные размеры окладов, рублей
1 квалификационный разряд	2756
2 квалификационный разряд	3059
3 квалификационный разряд	3390
4 квалификационный разряд	3748
5 квалификационный разряд	4162
6 квалификационный разряд	4603

**Муниципальная общеобразовательная школа-интернат основного общего образования**

Наименование квалификационного разряда	Минимальные размеры окладов, рублей
1 квалификационный разряд	2120
2 квалификационный разряд	2353
3 квалификационный разряд	2608
4 квалификационный разряд	2883
5 квалификационный разряд	3201
6 квалификационный разряд	3540

**Муниципальные учреждения дополнительного образования**

Наименование квалификационного разряда	Минимальные размеры окладов, рублей
1 квалификационный разряд	2258
2 квалификационный разряд	2506
3 квалификационный разряд	2777
4 квалификационный разряд	3071
5 квалификационный разряд	3409
6 квалификационный разряд	3770

Примечание: Высококвалифицированным рабочим и водителям устанавливаются минимальные оклады в диапазоне 5772 - 6344 рублей»

Приложение № 9  
к Положению «Об оплате труда работников  
муниципальных образовательных учреждений,  
подведомственных Управлению образования  
Талицкого городского округа»

**ПОРЯДОК  
ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ  
ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА  
РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ**

1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения (далее - Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения (далее - учреждение).

2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников.

При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников учреждения.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

Расчет средней заработной платы работников персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников.

3. Средняя заработная плата работников учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

4. При определении среднемесячной численности работников учреждения учитывается среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями.

5. Среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, т.е. с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников учреждения, работающих на условиях полного

рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одной, более одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

6. Работники учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

7. Среднемесячная численность работников персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени ([пункт 6](#) Порядка).

Приложение № 10  
к Положению «Об оплате труда работников  
муниципальных образовательных учреждений,  
подведомственных Управлению образования

**Положение**  
**«О стимулировании руководителей образовательных учреждений,**  
**подведомственных Управлению образования**  
**в Талицком городском округе»**

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Положение о стимулировании руководителей образовательных учреждений разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей образовательных учреждений в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

2. Премирование руководителей образовательных учреждений производится из средств стимулирующей части фонда оплаты труда руководителей образовательных учреждений.

Глава 2. Основания для стимулирования

3. Руководители образовательных учреждений могут быть премированы по следующим показателям:

1) качество и общедоступность образования в образовательном учреждении в размере до 20% по следующим критериям:

соблюдение лицензионных требований и условий;

улучшение общих показателей результатов освоения образовательных программ по результатам промежуточной и (или) государственной (итоговой) аттестации выпускников образовательного учреждения;

выполнение аккредитационных показателей;

ведение образовательной деятельности по направлениям (специальностям), уровням, формам обучения и в сроки, установленные лицензией;

участие в инновационной деятельности, реализации проектов, программ, имеющих значение для областной системы образования, ведение экспериментальной работы, обеспечение проведения и (или) участие в областных, районных мероприятиях, развитие спектра и организация предоставления образовательных услуг для различных групп потребителей;

2) создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса в размере до 10% по следующим критериям:

материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (наличие учебного оборудования, информационно-методического обеспечения образовательного процесса);

обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (воспитания);

обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, антитеррористической защищенности;

3) кадровые ресурсы образовательного учреждения в размере до 10% по следующим критериям:

укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав;

развитие педагогического творчества;

стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов;

процент преподавательского состава с учеными степенями и (или) званиями, повышение квалификации педагогических кадров;

4) социальные критерии в размере до 10% по следующим показателям:

сохранность контингента обучающихся, воспитанников;

организация различных форм работы по дополнительному образованию;

отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися (воспитанниками);

5) эффективность управленческой и финансово-экономической деятельности в размере до 35% по следующим критериям:

обеспечение государственно-общественного характера управления в образовательном учреждении, отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций;

увеличение объемов привлечения внебюджетных средств;

выполнение показателей эффективности деятельности учреждения, установленных Управлением образования Талицкого городского округа;

экономия топливно-энергетических ресурсов, снижение просроченной кредиторской задолженности по сравнению на начало текущего года;

6) сохранение здоровья обучающихся (воспитанников) в образовательном учреждении в размере до 15% по следующим критериям:

организация обеспечения учащихся, воспитанников горячим питанием;

организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (воспитанников);

организация обучения детей с отклонениями в развитии;

организация участия обучающихся (воспитанников) в сдаче норм ГТО;

рост средней заработной платы работников образовательного учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с нормативно-правовыми актами Талицкого городского округа.

4. Установление условий стимулирования руководителей, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса, не допускается.

6. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда, руководителей образовательного учреждения, осуществляется ежеквартально советом Управления образования с привлечением профсоюзной организации.

7. Специалисты Управления образования представляют на совет аналитическую информацию о показателях деятельности образовательных учреждений, являющихся основанием для премирования их руководителей.

Руководители образовательных учреждений имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

8. Совет Управления образования принимает решение о премировании руководителей образовательных учреждений и размере премии открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов совета. Решение совета оформляется протоколом за подписью председателя совета. На основании протокола совета Управление образования издает приказ о премировании в течение календарного месяца.