Муниципальное образовательное учреждение дополнительного образования «Лужский детский оздоровительно-образовательный центр «Юность»

УТВЕРЖДЕНО Приказ № 41 От « 25» августа 2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ о системах оплаты труда МОУ ДО «Лужский детский оздоровительно-образовательный центр «Юность»

Луга 2020 г. Положение утверждено в соответствии с Положением о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Лужского муниципального района Ленинградской области и Лужского городского поселения Лужского муниципального района Ленинградской области по видам экономической деятельности.

положение

о системе оплаты труда в муниципальном образовательном учреждении дополнительного образования «Лужский детский оздоровительнообразовательный центр «Юность».

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует отношения в области оплаты труда между работодателями и работниками муниципальных учреждений Лужского муниципального района Ленинградской области и Лужского городского поселения Лужского муниципального района Ленинградской области (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 Лужского муниципального района от 23.06.2020 №60 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Лужского муниципального района Ленинградской области» и решении Совета депутатов Лужского городского поселения от 23.06.2020 №50 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Лужского городского поселения Лужского муниципального района Ленинградской области».

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 приказом органа местного самоуправления Лужского муниципального района Ленинградской области, исполняющего функции и полномочия учредителя муниципальных учреждений (далее – уполномоченный орган), в кратности от 1 до 5.

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 Совета депутатов Лужского муниципального района о бюджете Лужского муниципального района Ленинградской области и решением Совета депутатов Лужского городского поселения о бюджете муниципального образования Лужское городское поселение, 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 два раза, с учетом ограничений, установленных пунктом 2.2 настоящего Положения.

Установление учреждением должностной оклада (оклада, ставки заработной платы) по должности (профессии) превышающего минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) осуществляется по согласованию с учредителем.

Указанное ограничение не распространяется на учреждения, не финансируемые из бюджета Лужского муниципального района Ленинградской области и бюджета Лужского городского поселения Лужского муниципального района Ленинградской области.

Применение при расчете должностных окладов межуровневых коэффициентов, не установленных настоящим Положением, а также установление должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по должностям, для которых не установлены межуровневые коэффициенты, не допускается.

- 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 работников образования согласно разделу 1 приложения 3 к настоящему Положению:
- 2.7. Штатное расписание муниципального учреждения утверждается руководителем этого учреждения и включает в себя все должности рабочих, руководителей, специалистов и служащих данного учреждения.
- 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 4 приложения 3 к настоящему Положению;
- 2.9. К должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений) применяются повышающий коэффициент специфики территории и повышающий коэффициент уровня квалификации, значения которых определяются в соответствии с настоящим Положением.

Размер выплат работникам (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений) по повышающим коэффициентам к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), указанным в абзаце 1 настоящего пункта Положения, определяется по формуле:

$$BK_i = ДO_i \times (KK_i + KT_i - 2)$$
,

где:

ДОі – должностной оклад (оклад), выплаты по ставке заработной платы для і-го работника;

ККі – повышающий коэффициент уровня квалификации для і-го работника;

КТі – повышающий коэффициент специфики территории для і-го работника.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) работника не образует новый должностной оклад (оклад, ставку заработной платы) работника.

2.10. Повышающий коэффициент специфики территории устанавливается в зависимости от расположения постоянного рабочего места работника в следующих размерах:

Расположение постоянного рабочего места	Коэффициент специфики
	территории
Территория Ленинградской области	1,0

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

$$KK_i = 1 + KB_i + \Pi 3_i + YC_i,$$

где:

КВі – надбавка за квалификационную категорию, классность по отдельным должностям работников для і-го работника;

ПЗі – надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания для і-го работника;

УСі – надбавка за ученую степень для і-го работника.

2.12. Надбавка за квалификационную категорию, классность устанавливается для

отдельных категорий работников в следующих размерах:

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

Наличие квалификационной категории, классности подтверждается соответствующим документом аттестационной комиссии.

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

2.13. Надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания устанавливается при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и (или) настоящим Положением, в следующих размерах:

Звание	Надбавка
Почетное звание «Народный»; «Заслуженный»	0,30
Звание «Почетный учитель Ленинградской	0,20

Звание	Надбавка	
области»; звание «Почетный спасатель Ленинградской области»; звание «Почетный		
работник физической культуры и спорта Ленинградской области»; звание «Почетный работник культуры Ленинградской области»		
Отраслевые (ведомственные) звания	0,10	
Спортивные звания (только для должностей спортсмен, спортсмен-инструктор, спортсменведущий)	0,10	

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

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

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

Категория работников	Научная степень	Надбавка	
Научные работники	Кандидат наук	0,07	
ПКГ должностей педагогических работников			
(2-й – 4-й КУ)	Доктор наук	0,15	
Должности работников культуры, искусства и кинематографии: методист музея, научнометодического центра народного творчества, дома народного творчества; главный хранитель фондов; заведующий отделом (сектором) научнометодического центра народного творчества, дома народного творчества			

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

2.15. 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 в порядке, установленном уполномоченным органом.

- 2.16. Должностные оклады по должностям заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, равного 90 процентам минимального уровня должностного оклада руководителя учреждения.
- 2.17. Величина СДО определяется как среднее арифметическое минимальных уровней должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников, относимых к основному персоналу, включенных в штатное расписание, по формуле:

$$CДO_j = \sum_i (MДO(oп)_{ij} \times ШЧ(oп)_{ij}) / \sum_i шЧ(oп)_{ij},$$

СДОј – СДО в ј-м учреждении;

МДО(оп)ij — минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по ПКГ, КУ, должности, не включенной в ПКГ, по i-й должности работников j-го учреждения, отнесенной к основному персоналу, определяемый в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Положения;

ШЧ(оп)ij штатная численность работников j-го учреждения по i-й должности, отнесенной к основному персоналу.

Перечни должностей, относимых к основному персопалу, определяются по видам экономической деятельности согласно соответствующим разделам приложений 3 – 7 к настоящему Положению.

Перечни должностей, относимых к основному персопалу, для учреждений, не отнесенных к отдельным видам экономической деятельности, в том числе указанных в приложении 7 к настоящему Положению, устанавливаются согласно разделу 1 приложения 7 к настоящему Положению.

Величина СДО подлежит пересчету в случае изменения штатного расписания учреждения, изменения расчетной величины, изменения межуровневых коэффициситов по должностям, включенным в штатное расписание учреждения.

2.18. 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.

- 2.19. 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 к настоящему Положению.
- 2.20. Распределение учреждений по группам по оплате труда руководителей и коэффициенты масштаба управления для учреждений ежегодно утверждаются приказом уполномоченного органа на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 1 января текущего года.
- 2.21. К должностным окладам руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений применяется повышающий коэффициент специфики территории, определяемый в соответствии с пунктом 2.10 настоящего Положения.

Размер выплат руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения по повышающему коэффициенту специфики территории определяется по формуле:

ВКР
$$_i = ДО_i \times (KT_i - 1)$$
,

где:

ДОi – должностной оклад (оклад) для i-го руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения;

KTi — повышающий коэффициент специфики территории для i-го руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения.

Применение повышающего коэффициента специфики территор к должностному окладу руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения не образует новый должностной оклад руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения.

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, процент 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, запятым 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 не менее:

Степень вредности условий труда	Надбавка, процент от должностного оклада (оклада, выплат по ставке заработной платы)
3 класс, подкласс 3.1	4
3 класс, подкласс 3.2	8
3 класс, подкласс 3.3	12
3 класс, подкласс 3.4	16
4 класс	24

- 3.4. Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются учреждением с учстом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором.
- 3.5. Выплаты работникам за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), при расширении зоп 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.

3.6. Работа в почное 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 5 приложения 3 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 порм, 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 — 3.9 настоящего Положения.

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.
- 4.2. Стимулирующие выплаты работникам учреждений 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. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются из следующего перечня выплат:
 - а) премиальные выплаты по итогам работы;
 - в) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
 - д) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).
- 4.4. Установление работникам и руководителю иных стимулирующих выплат, кроме перечисленных в пунктах 4.2. и 4.3. настоящего Положения (соответственно), не допускается.
 - 4.5. 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.

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

Совокупность КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премии конкретного работника, учитывает качество 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, критерисв оценки деятельности.

- 4.8. 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, минимизацию рисков намеренного искажения отчетных данных со стороны учреждения, структурного подразделения, филиала, работника соответственно;
- 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 учреждения, структурного подразделения, филиала, работника соответственно;
- г) отсутствие негативных внешних эффектов установление КПЭ не ведет к ухудшению реального положения дел по оцениваемому направлению деятельности или по иным направлениям деятельности учреждения, структурного подразделения, филиала, работника соответственно;
- д) экономичность издержки на мониторинг и сбор информации о фактических значениях КПЭ адекватны ожидаемому позитивному эффекту от применения показателя.
- 4.9. 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.

4.10. 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 (оклада), выплат по ставке заработной платы и выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) (далее — окладно-ставочная часть заработной платы);

в процентном отношении к сумме окладно-ставочной части заработной платы работника и компенсационных выплат работнику без учета компенсационных выплат за работу в выходные и праздничные дни (далее – базовая часть заработной платы).

Базовый размер премиальных выплат по итогам работы учреждения (структурного подразделения, филиала, работника) устанавливается в разрезе соответственно структурных подразделений, филиалов, должностей работников учреждения и соответствует стопроцентному достижению всех плановых значений КПЭ и (или) критериев оценки деятельности (максимальному количеству баллов, которое может набрать работник, – в случае определения размера премиальных выплат на основе балльной оценки).

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

удельный всс 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 КПО, 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.

- 4.12. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени (за исключением руководителя, руководителей филиалов, обособленных структурных подразделений учреждения).
- 4.13. 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 окладно-ставочной части заработной платы работника или базовой части заработной платы работника.

- 4.14. 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).
- 4.15. Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе КПО 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 всса (сумма баллов) КПЭ, критериев оценки деятельности, мехапизм или формула, предполагающие связь значений КПЭ, критериев оценки деятельности с размером надбавки) устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

4.16. 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.

4.17. 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 КПО и критерисв оценки деятельности, применяемых для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы.

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

Совокупный объем премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ по всем работникам учреждения не может превышать 5 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

- 4.19. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат по итогам работы, стимулирующей надбавки по итогам работы, премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ находится в диапазоне от 20 до 100 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год. Указанное ограничение не распространяется на учреждения, не финансируемые из бюджета Лужского муниципального района Ленинградской области и бюджета Лужского городского поселения Лужского муниципального района Ленинградской области.
 - 4.20. Виды премиальных выплат к значимым датам (событиям):
 - к профессиональным праздникам;
 - к юбилейным датам;
- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти. наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного собрания Ленинградской области.

Размер премиальных выплат к профессиональным праздникам, юбилейным датам определяется с учетом профессиональных достижений работников.

- 4.21. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат к значимым датам (событиям) не может превышать 2 процента фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.
- 4.22. Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается по отдельным должностям (профессиям) работников в процентах к должностному окладу (окладу), выплатам по ставке заработной платы, окладно-ставочной части 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.

4.23. 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, который в том числе предусматривает уменьшение размера стимулирующих выплат руководителю на 100 процентов в случаях:

выявления в отчетном периоде фактов нецелевого использования бюджетных средств;

выявления в отчетном периоде фактов представления 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).

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

Размеры стимулирующих выплат руководителям учреждений устанавливаются распоряжениями уполномоченного органа.

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.

- 5.2. Размер материальной помощи отдельному работнику не может превышать шести размеров месячных должных окладов (окладов) работника (ставок заработной платы с учетом нагрузки) в целом за календарный год и оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения.
- 5.3. Суммарный объем оказанной работникам материальной помощи не может превышать 2 процента фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

6. Порядок формирования фонда оплаты труда муниципальных бюджетных и муниципальных автономных учреждений Лужского муниципального района Ленинградской области и Лужского городского поселения Лужского муниципального района Ленинградской области

6.1. Муниципальные бюджетные и муниципальные автономные учреждения (далее – МБУ) Лужского муниципального района Ленинградской области и Лужского городского поселения Лужского муниципального района Ленинградской области при формировании своих планов финансово-хозяйственной деятельности планируют годовой фонд оплаты труда работников по следующей формуле:

$$\Phi = \left(12 \times \right) \left(\text{ДO}_j \times \left(\text{KK}_j + \text{KT}_j + \Pi \text{K}_j - 1 \right) \right) + \text{ИK(y)} \times (1 + \text{CT(y)}) + \text{PK(y)},$$

где:

KKj – повышающий коэффициент уровня квалификации, установленный для j-го работника;

KTj — повышающий коэффициент специфики территории, установленный для j-го работника;

 Π Кj — сумма постоянных компенсационных выплат (установленных пунктами 3.1, 3.3, 3.8—3.10 настоящего Положения) по отношению к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) для j-го работника, определяемых исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

ИК(у) – расчетный годовой объем иных компенсационных выплат работникам, в том числе выплат за выполнение регулярных дополнительных обязанностей, работ, перечисленных в приложении 8 к настоящему Положению, определяемый исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

PK(y) – расчетный годовой объем компенсационных выплат работникам за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, определяемый исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

CT(y) – плановое соотношение стимулирующих выплат и базовой части заработной платы в учреждении.

Для вакантных должностей показатели KKj, KTj, ΠKj определяются как средние значения по соответствующим замещенным должностям.

- В учреждениях с круглосуточным и непрерывным обслуживанием контингентов в годовом фонде оплаты труда также предусматриваются средства на оплату замены работников, уходящих в отпуск.
- 6.2. Уполномоченные органы в целях рассмотрения планов финансово-хозяйственной деятельности муниципальных бюджетных учреждений Лужского (далее МБУ), муниципального района Ленинградской области и Лужского городского поселения Лужского муниципального района Ленинградской области определяют годовой фонд оплаты труда учреждения аналогично порядку, установленному для МБУ пунктами 6.1 6.3 настоящего Положения.
- 6.3. Годовой фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения Лужского муниципального района Ленинградской области и Лужского городского поселения Лужского муниципального района Ленинградской области за исключением МБУ, указанных в приложении 7 к настоящему Положению, определяется по формуле:

$$\Phi OT = \Phi(p) + \Phi(n),$$

где:

 $\Phi(p)$ – годовой фонд оплаты труда руководителей МБУ;

 $\Phi(\pi)$ – годовой фонд оплаты труда прочих работников МБУ.

6.2. Годовой фонд оплаты труда руководителей МБУ определяется по формуле:

$$\Phi(p) = 12 \times$$
 МДО $(p)_j \times (KT_j + \Pi K_j) \times (1 + CT(p))$,

где:

MДO(p)j – должностной оклад руководителя МБУ, минимальный уровень должностного оклада заместителя руководителя, главного бухгалтера МБУ по j-й штатной единице из числа руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера МБУ, определяемые в соответствии с пунктами 2.15 и 2.16 настоящего Положения;

КТ*j* повышающий коэффициент специфики территории по *j*-й штатной единице из числа руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера МКУ, определяемый в соответствии с пунктом 2.10 настоящего Положения;

 $\Pi K j$ — плановое соотношение постоянных компенсационных выплат по должностям руководителей МБУ;

CT(p) — плановое соотношение стимулирующих выплат и базовой части заработной платы для руководителей МБУ. Значение показателя СТ(p) устанавливается уполномоченным органом в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на соответствующие цели;

12 - число месяцев в году.

6.4. Годовой фонд оплаты труда прочих работников МБУ определяется по формуле:

$$\Phi(\pi) = \left(12 \times \right) \left(\text{MДO}_i \times (\text{KK}_i + \text{KT}_i + \Pi \text{K}_i - 1) \right) + \text{KД} \right) \times (1 + \text{CT}) + \text{PK},$$

где:

MДОi – минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по ПКГ, КУ, должности, не включенной в ПКГ, по i-й штатной единице МБУ, определяемый в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Положения;

KTi — повышающий коэффициент специфики территории по i-й штатной единице МКУ, определяемый в соответствии с пунктом 2.10 настоящего Положения;

KKi — плановый повышающий коэффициент уровня квалификации по должности, соответствующей *i*-й штатной единице МБУ;

 Π Кi — плановое соотношение постоянных компенсационных выплат по должности, соответствующей i-й штатной единице МКУ, и должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определяемых в минимальных (рекомендуемых) размерах, установленных пунктами 3.1, 3.3, 3.8–3.10 настоящего Положения;

- PK расчетный годовой объем компенсационных выплат работникам МБУ за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни;
- КД расчетный годовой объем компенсационных выплат работникам МБУ за выполнение регулярных дополнительных работ, не предусмотренных при формировании должностных окладов (окладов, ставок заработной платы). В части работ, перечисленных в приложении 8 к настоящему Положению, значения показателя КД определяются исходя из минимальных размеров выплат, установленных указанным приложением;
- СТ плановое соотпошение стимулирующих выплат и базовой части заработной платы для прочих работников МБУ.

Значения показателей КК, ПКі, РК, КД, СТ устанавливаются уполномоченным органом в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на соответствующие цели.

- 6.5. В случаях, установленных настоящим Положением и (или) правовым актом уполномоченного органа, в целях планирования расходов на оплату труда работников муниципальных бюджетных, муниципальных автономных учреждений Лужского муниципального района Ленинградской области и Лужского городского поселения Лужского муниципального района Ленинградской области, а также для учета всех видов выплат, гарантируемых работнику в месяц, формируются тарификационные списки работников.
- 6.6. В случаях, установленных настоящим Положением и (или) правовым актом уполномоченного органа, в целях планирования расходов на оплату труда работников МБУ, 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

1.Межуровневые коэффициенты по должностям рабочих, замещающих должности по общеотраслевым профессиям рабочих

ПКГ, КУ, дол не включения		Должности (профессии)	Межуровневый коэффициент
1		2	3
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 тарифноквалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; горничная; грузчик; дворник; дежурный у эскалатора; истопник; кассир билетный; кассир торгового зала; кастелянша; кладовщик; кондуктор; контролеркассир; контролер контрольнопропускного 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	1,05

1		2	3
		социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н	
	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 тарифноквалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля; водитель троллейбуса; водолаз; контролер технического состояния автомототранспортных средств; механик по техническим видам спорта; оператор сейсмопрогноза; оператор электронновычислительных 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 тарифноквалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,40
	3-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвосние 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифноквалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,60
	4-й КУ	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 — 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	1,80

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 перечия профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, утвержденного уполномоченным органом, с учетом мисшия представительного органа работников и утверждается локальным нормативным актом учреждения.

2. Рекомендуемый перечень профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы

Приложение 2 к Положению

Межуровневые коэффициенты по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих

ПКГ, КУ, должно не включенные в		Должности	Межуровневый коэффициент
1		2	3
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	1-й КУ	Агент; агент по закупкам; агент по снабжению; агент рекламный; архивариус; ассистепт 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	
	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; инструктордактилолог; 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 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	1,30

1		2	3
	-	испытаниям; техник по планированию; техник	
		по стандартизации; техник по труду; техник-	
		программист; техник-технолог; товаровед;	
		художник	
	2-й	Заведующая машинописным бюро; заведующий	1,55
	КУ	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	
	3-й	категория	1.70
	3-и КУ	Заведующий жилым корпусом пансионата (гостиницы); заведующий научно-технической	1,70
		библиотекой; заведующий научно-технической библиотекой; заведующий общежитием;	
		заведующий общежитием, заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар);	
		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 І внутридолжностная категория	
	4-й	Заведующий виварием: мастер контрольный	1,75
	КУ	(участка, цеха); мастер участка (включая	
		старшего); механик; начальник автоколонны.	
		Должности служащих первого	
		квалификационного уровня, по которым может	
		устанавливаться производное должностное	
	F >	наименование "ведущий"	1.00
	5-й их	Начальник гаража; начальник (заведующий)	1,90
	КУ	мастерской; начальник ремонтного цеха;	
		начальник смены (участка); начальник цеха	
ПКГ	1-й	(участка)	1,95
"Общеотраслевые	1-и КУ	Аналитик; архитектор; аудитор; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер;	1,73
должности	IX 3		
служащих		•	
третьего уровня"		производственных процессов; инженер по автоматизированным системам управления	
третвего уровия		производством; инженер по защите информации;	
		инженер по инвентаризации строений и	
		сооружений; инженер по инструменту; инженер	
1	Į.	по качеству; инженер по комплектации	
		оборудования; инженер-конструктор	
L	<u> </u>	ocopy dobatina, mixetiop koncipy ktop	

1	2	3
	(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	
ļ	и изобретательской работе; инженер по	
	подготовке кадров; инженер по подготовке	
	производства; инженер по ремонту; инженер по	
]	стандартизации; инженер-программист	
į į	(программист); инженер-технолог (технолог);	
	инженер-электроник (электроник); инженер-	
}	энергетик (энергетик); инспектор фонда;	
	инспектор центра занятости населения;	
	математик; менеджер; менеджер по персоналу;	
1	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	
ļ	окружающей среды); экономист; экономист по	
	бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной	
	деятельности; экономист вычислительного	
]		
1	(информационно-вычислительного) центра;	
	экопомист по договорной и претензионной	
	работе; экономист по материально-техническому	·
	снабжению; экономист по планированию;	
	экономист по сбыту; экономист по труду;	
1	экономист по финансовой работе; эксперт;	
1	эксперт дорожного хозяйства; эксперт по	
]	промышленной безопасности подъемных	
	сооружений; юрисконсульт	
2-й	Должности служащих первого	2,05
КУ	^ ^	2,03
Ky	квалификационного уровня, по которым может	
	устанавливаться ІІ внутридолжностная	
	категория	
3-й	Должности служащих первого	2,20
КУ	квалификационного уровня, по которым может	
	устанавливаться I внутридолжностная категория	
4-й	Должности служащих первого	2,30
Ky Ky	· ·	2,50
Ny	квалификационного уровня, по которым может	
1	устанавливаться производное должностное	
	наименование "ведущий"	
5-й	Главные специалисты: в отделах, отделениях,	2,50

1		2	3
	КУ	лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	
ПКГ	1-й	Начальник инструментального отдела;	3,00
"Общеотраслевые	КУ	начальник исследовательской лаборатории;	
должности	!	начальник лаборатории (бюро) по организации	
служащих		труда и управления производством; начальник	
четвертого		лаборатории (бюро) социологии труда;	
уровня"	ł	начальник лаборатории (бюро) технико-	
		экономических исследований; начальник	
		нормативно-исследовательской лаборатории по	
	-	труду; начальник отдела автоматизации и	
		механизации производственных процессов;	
	-	начальник отдела автоматизированной системы	
	1	управления производством; начальник отдела	
		адресно-справочной работы; начальник отдела	
	[информации; начальник отдела кадров	
	[(спецотдела и др.); начальник отдела	
	ļ	капитального строительства; начальник отдела	
	ļ	комплектации оборудования; начальник отдела	
	1	контроля качества; начальник отдела	
		маркетинга; начальник отдела материально-	
		T T	
		организации и оплаты труда; начальник отдела	
		охраны окружающей среды; начальник отдела	
	ļ	охраны труда; начальник отдела патентной и	
	ļ	изобретательской работы; начальник отдела	
	ļ	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	
	2-й	Главный (аналитик; диспетчер, конструктор,	3,10
	КУ	металлург, метролог, механик, сварщик,	
		специалист по защите информации, технолог,	
]	эксперт; энергетик); заведующий медицинским	
	1	складом мобилизационного резерва	
	3-й	Директор (начальник, заведующий) филиала,	4,00
	КУ	другого обособленного структурного	-,
		подразделения	
Должности,	1	Оператор контактного центра	1,20
должности, не включенные в Г	IKL		
по включенные в г	11/1	Специалист-стажер по приему и обработке экстренных вызовов	1,30
		Архитектор программного обеспечения,	1,75
		младший сетевой администратор	
		- 1 - 1 - 1 - 1 - 1 - 1 - 1 - 1 - 1 - 1	

1	2	3
	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; старший архитектор программного обеспечения	1,95
	Специалист по охране труда II категории, сетевой администратор; специалист по поддержке программно-конфигурируемых информационно-коммуникационных сетей	2,05
	Специалист по охране труда I категории	2,20
	Ведущий специалист отдела (сектора) ² ; 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 ³	2,75
	Начальник (заведующий) сектора ⁴	2,80
	Начальник отдела ⁵ ; руководитель просктов в области информационных технологий; руководитель службы охраны труда	3,00
	Главный инженер, главный системный аналитик	3.10
	Заместитель директора (начальника, заведующего) филиала, другого обособленного структурного подразделения ⁶ ; ведущий руководитель проектов в области информационных технологий	3,50

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

² За исключением должностей ведущих специалистов отделов (секторов), включенных в ПКГ (КУ).

³ За исключением должностей заместителей начальников отделов учреждений культуры, искусства и кинематографии.

⁴ За исключением должностей начальников (заведующих) секторов, включенных в ПКГ (КУ).

³ За исключением должностей начальников отделов, включенных в ПКГ (КУ).

 6 За исключением должностей заместителей директора (пачальника, заведующего) филиала, другого обособленного структурного подразделения, предусмотренных приложениями 3-5 к настоящему Положению.

Приложение 3 к Положению 1. Межуровневые коэффициенты по должностям работников образования

ПКГ, КУ, должние включенные в		Должности	Межуровневый коэффициент
1	71111	2	З
ПКГ должностей		Вожатый; помощник воспитателя;	1,25
работников учебно-		секретарь учебной части	1,23
вспомогательного		competably feorior metri	
персонала первого			
уровия			
ПКГ должностей	1-й КУ	Дежурный по режиму;	
работников учебно-		младший воспитатель:	
вспомогательного		с высшим образованием	1,50
персонала второго		без высшего образования	1,35
уровня	2-й КУ	Диспетчер образовательного учреждения;	,
		старший дежурный по режиму:	
		с высшим образованием	1,55
		без высшего образования	1,40
ПКГ должностей	1-й КУ	Инструктор по труду; инструктор по	
педагогических		физической культуре; музыкальный	
работников		руководитель; старший вожатый:	
•		с высшим образованием	1,75
		без высшего образования	1,45
	2-й КУ	Инструктор-методист; концертмейстер;	, , , , , , , , , , , , , , , , , , , ,
		педагог дополнительного образования;	
		педагог-организатор; социальный педагог;	
		тренер-преподаватель:	
		с высшим образованием	1,80
		без высшего 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 образованием	1,90
		без высшего образования	1,60
	4-й КУ	Педагог-библиотекарь; преподаватель;	
		преподаватель-организатор основ	
		безопасности жизнедеятельности;	
		руководитель физического воспитания;	
		старший воспитатель; старший методист;	
		тьютор ² ; учитель; учитель-дефектолог;	
		учитель-логопед (логопед):	
		с высшим образованием	2,00
		без высшего образования	1,70
ПКГ должностей	1-й КУ	Заведующий (начальник) структурным	2,90
руководителей		подразделением: кабинетом, лабораторией,	·
структурных		отделом, отделением, сектором, учебно-	
подразделений		консультационным пунктом, учебной	
•		(учебно-производственной) мастерской и	
		другими структурными подразделениями,	
		реализующими общеобразовательную	ļ

1	2	3
	программу и образовательную программу	
	дополнительного образования детей ³	
2-й	КУ Заведующий (начальник) обособленным	3,00
	структурным подразделением, реализующим	
	общеобразовательную программу и	
1	образовательную программу	
	дополнительного образования детей;	
	начальник (заведующий, директор,	
	руководитель, управляющий): кабинета,	
	лаборатории, отдела, отделения, сектора,	
	учебно-консультационного пункта, учебной	
•	(учебно-производственной) мастерской,	
	учебного хозяйства и других структурных	
	подразделений образовательного учреждения	
	(подразделения) начального и среднего	
	профессионального образования ⁴ ; старший	
	мастер образовательного учреждения	
	(подразделения) начального и (или) среднего	
<u> </u>	профессионального образования	
3-й	КУ Начальник (заведующий, директор,	4,00
	руководитель, управляющий) обособленного	
	структурного подразделения	
	образовательного учреждения	
	(подразделения) начального и среднего	
·	профессионального образования	
Должности,	Ассистент (помощник) по оказанию	1,25
не включенные в ПКГ	технической помощи инвалидам и лицам с	
	ограниченными возможностями здоровья	

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 к 2 квалификационному уровню.

⁴ Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню.

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

	руководителен у треждении				
No	Группы учреждений образования	Перечень должностей работников			
п/п					
1	Организации дополнительного	Педагог дополнительного образования			
	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			

4. Порядок отпесения учреждений образования к группе по оплате труда руководителей

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

№	Тип учреждения	Сумма баллов	Группа
п/п		по объемным	по оплате труда
	1	показателям	
1	2	3	4
1	Организации дополнительного	более 700	II
	образования	от 500 до 700	III
		от 300 до 500	IV
		от 100 до 300	V
		менее 100	VI
2	Детские оздоровительно-	более 400	II
	образовательные центры	от 300 до 400	III
		от 150 до 300	IV
		от 100 до 150	V
		менее 100	VI

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

No	Объемные показатели	Условия расчета	Количество
п/п			баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся	За каждого	i
}	(воспитанников), слушателей в	обучающегося	
	образовательных организациях по очной	(воспитанника),	
	форме обучения	слушателя	
2	Количество обучающихся, слушателей	За каждого	0,6
	в образовательных организациях по очно-	обучающегося	
	заочной форме обучения	слушателя	
3	Количество обучающихся	За каждого	0,4
	(воспитанников), слушателей в	обучающегося	
	образовательных организациях по	слушателя	
	заочной форме обучения		
4	Наличие обучающихся (воспитапников)	Из расчета за каждого	1
	из числа детей-сирот и детей, оставшихся	дополнительно	
	без попечения родителей (за исключением		
	организаций для детей-сирот и детей,		
	оставшихся без попечения родителей)		
5	Количество обучающихся с	Из расчета за каждого	1
	ограниченными возможностями здоровья	дополнительно	
	в образовательных организациях		
	(за исключением специальных		
	(коррекционных) учреждений)		
6	Наличие воспитанников дошкольного	Из расчета за каждого	1
	возраста (за исключением дошкольных	дополнительно	
	образовательных организаций)		

Примечания:

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

по общеобразовательным организациям – по списочному составу на начало календарного года;

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 принятых на отдых и оздоровление в смену (заезд), но не более плановой мощности;

по межшкольным учебно-производственным комбинатам (центрам) трудового обучения и профессиональной ориентации учащихся, учебным компьютерным центрам — по списочному составу обучающихся на начало учебного года; при обучении менее трех раз в неделю — с коэффициентом 0.25; при обучении три раза в неделю — с коэффициентом 0.5; при обучении более четыре раз в педелю — с коэффициентом 1.

2. Участники экскурсионно-туристских мероприятий, спортивных и других массовых мероприятий учитываются в среднегодовом исчислении путем умножения общего количества участников с различными сроками проведения мероприятий на количество таких мероприятий и деления суммы произведений на 365.

6. Особенности определения выплат по ставке заработной платы за педагогическую работу

- 6.1. 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 пагрузка, соответствующая норме часов педагогической работы за ставку заработной платы, определяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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".
- 6.2. 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.

- 6.3. Формы тарификационных списков педагогических работников устанавливаются уполномоченным органом.
- 6.4. Педагогическим работникам, поступившим на работу до начала учебного года, выплаты по ставке заработной платы осуществляются в размере ставки заработной платы.

7. Порядок определения ставок почасовой оплаты труда педагогических работников

Ставка почасовой оплаты труда педагогических работников учреждения определяется по формуле:

$$C Y_i = \frac{P \angle O_i}{Y M_i}$$
,

где:

C Hi - cтавка почасовой оплаты труда для i-го педагогического работника учреждения;

PДОi — ставка заработной платы i-го работника, определяем в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Положения:

4Mi — 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 специфики территории и 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, 3.9 настоящего Положения.

8.Отношение компенсационных и стимулирующих выплат к окладноставочной части заработной платы, применяемое для планирования фонда оплаты труда

No	Учреждение	Отношение
п/п		
1	2	3
1	Муниципальное образовательное учреждение в системе	0,20
	дополнительного образования «Лужский детский	
	оздоровительно-образовательный центр «Юность»	