



ПРАВИТЕЛЬСТВО СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

18.10.2017

№ 779-ПП

г. Екатеринбург

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных профессиональных образовательных организаций Свердловской области, в отношении которых Министерство культуры Свердловской области осуществляет функции и полномочия учредителя

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Свердловской области от 20 июля 2015 года № 94-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области и отдельных категорий работников Территориального фонда обязательного медицинского страхования Свердловской области, государственных унитарных предприятий Свердловской области, хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности Свердловской области», постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145-ПП «О системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области», в целях совершенствования системы оплаты труда работников государственных организаций Свердловской области Правительство Свердловской области

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных профессиональных образовательных организаций Свердловской области, в отношении которых Министерство культуры Свердловской области осуществляет функции и полномочия учредителя (прилагается).

2. Министерству культуры Свердловской области обеспечить проведение в государственных бюджетных и автономных профессиональных образовательных организациях Свердловской области, в отношении которых Министерство культуры Свердловской области осуществляет функции и полномочия учредителя, организационных мероприятий, связанных с изменением существенных условий оплаты труда.

3. Признать утратившим силу постановление Правительства Свердловской области от 20.09.2010 № 1348-ПП «О введении новой системы оплаты труда работников государственных бюджетных образовательных организаций Свердловской области в сфере культуры» («Областная газета», 2010, 25 сентября, № 345–346) с изменениями, внесенными постановлениями Правительства

Свердловской области от 28.12.2011 № 1840-ПП, от 04.04.2013 № 439-ПП, от 03.09.2013 № 1081-ПП, от 27.12.2013 № 1651-ПП и от 11.02.2014 № 76-ПП.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на Заместителя Губернатора Свердловской области П.В. Крекова.

5. Настоящее постановление распространяет свое действие на отношения, возникшие с 1 октября 2017 года.

6. Настоящее постановление опубликовать на «Официальном интернет-портале правовой информации Свердловской области» (www.pravo.gov66.ru).

Губернатор
Свердловской области



Е.В. Куйвашев

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Свердловской области
от 18.10.2017 № 779-ПП
«Об утверждении Примерного
положения об оплате труда
работников государственных
бюджетных и автономных
профессиональных
образовательных организаций
Свердловской области,
в отношении которых
Министерство культуры
Свердловской области
осуществляет функции
и полномочия учредителя»

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных
профессиональных образовательных организаций Свердловской области,
в отношении которых Министерство культуры Свердловской области
осуществляет функции и полномочия учредителя

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее примерное положение применяется при исчислении заработной платы работников государственных бюджетных и автономных профессиональных образовательных организаций Свердловской области, в отношении которых Министерство культуры Свердловской области осуществляет функции и полномочия учредителя (далее – образовательные организации).

2. Настоящее примерное положение включает в себя:

- 1) минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников образовательных организаций;
- 2) перечень, условия и порядок осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- 3) условия оплаты труда руководителя образовательной организации, его заместителей и главного бухгалтера.

3. Заработная плата работникам образовательных организаций устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующими в образовательных организациях системами оплаты труда. Системы оплаты труда в образовательных организациях устанавливаются локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной

организации или при его отсутствии иного представительного органа работников образовательной организации в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Свердловской области, содержащими нормы трудового права, настоящим примерным положением, коллективными договорами, соглашениями.

4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника образовательной организации, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

5. Выплаты компенсационного характера работникам образовательной организации устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях».

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников образовательных организаций по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Свердловской области.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам образовательных организаций при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда образовательной организации, утвержденного на соответствующий финансовый год.

6. Выплаты стимулирующего характера работникам образовательных организаций устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях».

7. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работниками образовательных организаций в соответствующем периоде;

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

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

8. Размер выплат стимулирующего характера определяется образовательными организациями с учетом разрабатываемых показателей (критериев) оценки эффективности труда работников образовательных организаций.

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

10. Работникам образовательных организаций, имеющим высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в образовательных организациях, расположенных в поселках городского типа, сельских населенных пунктах, устанавливаются повышенные на 25 процентов размеры окладов (должностных окладов). Повышенные оклады (должностные оклады) учитываются при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу).

11. Фонд оплаты труда работников образовательных организаций формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета на предоставление образовательным организациям субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда образовательной организации устанавливается на уровне не более 40 процентов.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, утверждается приказом Министерства культуры Свердловской области.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда образовательной организации должен составлять не менее 20 процентов.

Объем средств на оплату труда работников образовательных организаций может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими государственных услуг.

12. Штатное расписание образовательной организации утверждается руководителем образовательной организации в соответствии с организационной структурой и штатом образовательной организации, которые утверждаются приказом Министерства культуры Свердловской области, и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) образовательной организации в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

13. Должности работников, включаемые в штатное расписание образовательной организации, должны определяться в соответствии с уставом

образовательной организации и соответствовать 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 «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, действующему на территории Российской Федерации, в соответствии с постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России», и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

Глава 2. Условия определения оплаты труда

14. При определении размера оплаты труда педагогических работников образовательной организации учитываются:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);
- 3) объемы учебной (педагогической) нагрузки;
- 4) порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников.

15. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в государственной организации педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

16. Для работников образовательных организаций не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора выполнение в этой же образовательной организации видов работ, предусмотренных пунктом 2 постановления Министерства труда Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

17. Предоставление учебной (преподавательской) работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов местного самоуправления муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области, осуществляющих управление в сфере культуры и образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников образовательной организации при условии, что работники, выполняющие педагогическую работу, для которых данная образовательная организация 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.

18. Оплата труда работников образовательных организаций, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, 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.

19. Изменение оплаты труда работников образовательной организации 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 издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);

4) при присуждении ученой степени доктора наук – со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук).

20. При наступлении у работника образовательной организации права в соответствии с пунктом 19 настоящего примерного 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 Российской Федерации.

21. Руководители образовательных организаций:

1) проверяют документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные пунктом 14 настоящего примерного положения, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) ежегодно составляют и утверждают тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в той же образовательной организации помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников образовательной организации;

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

22. Заработная плата работников образовательной организации состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Заработная плата работников образовательных организаций предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

23. Размер заработной платы в месяц работников образовательных организаций, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

Глава 3. Порядок и условия оплаты труда работников образовательной организации, занимающих должности работников образования

24. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности работников образования (далее – работники образования) в образовательных организациях, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», и приведены в таблице 1.

Таблица 1

Номер строки	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования	Размер минимального оклада (должностного оклада) (рублей)
1	2	3
1.	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»	3952
2.	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»:	
3.	1 квалификационный уровень	4784
4.	2 квалификационный уровень	6124

1	2	3
5.	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности педагогических работников»:	
6.	1 квалификационный уровень	7462
7.	2 квалификационный уровень	7478
8.	3 квалификационный уровень	7478
9.	4 квалификационный уровень	7486
10.	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений»:	
11.	1 квалификационный уровень	7493

25. С учетом условий труда работникам образования устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 8 настоящего примерного положения.

26. Продолжительность рабочего времени работников образования, осуществляющих педагогическую деятельность, регламентируется приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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» и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

27. Для работников образования, осуществляющих педагогическую деятельность, применяется почасовая оплата труда. Условия и размер оплаты за один час педагогической работы определяются руководителем образовательной организации самостоятельно.

28. Локальным актом образовательной организации, утверждающим Положение об оплате и стимулировании труда работников образовательной организации, предусматривается установление работникам образования следующих стимулирующих выплат:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее – выплаты за выслугу лет);
- 4) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию;
- 5) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);
- 6) премиальные выплаты по итогам работы.

29. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж образовательной организации, интенсивность труда работника образования, выше установленных системой нормирования труда образовательной организации норм труда.

30. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников образования с учетом показателей наполняемости классов (групп), количественных результатов подготовки учащихся к государственной итоговой аттестации и государственным экзаменам, за подготовку определенного количества победителей (призеров, лауреатов) конкурсов, фестивалей различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств образовательной организации, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере культуры, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для образовательной организации.

Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работнику образования с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации, трудовым договором.

Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы и порядок их установления определяются руководителем образовательной организации в пределах лимитов бюджетных обязательств, предоставленных в форме субсидии на финансовое обеспечение выполнения образовательной организацией государственного задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников образовательной организации.

31. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам образования образовательной организации, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности.

Рекомендуемые размеры выплат за качество выполняемых работ:

до 20 процентов от оклада (должностного оклада) – за ученую степень доктора наук или за почетное звание «Народный»;

до 10 процентов от оклада (должностного оклада) – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный».

Выплаты за качество выполнения работ рекомендуется устанавливать по одному из оснований, имеющему большее значение.

Выплаты за качество выполнения работ не применяются в отношении работников образования, являющихся членами государственных академий наук, которым выплачивается ежемесячная денежная выплата.

Выплаты за наличие ученой степени, почетных званий производятся только по основному месту работы или основной должности без учета работы на условиях совместительства, совмещения должностей и расширения зоны обслуживания.

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

32. Выплаты за выслугу лет устанавливаются работникам образования в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях (государственных или (и) муниципальных). Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада (должностного оклада)):

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5 процентов;

при выслуге лет от 3 до 5 лет – 10 процентов;

при выслуге лет свыше 5 лет – 15 процентов.

33. Работникам образования могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

1) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию;

2) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника образования на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Рекомендуемые размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) приведены в пунктах 34 и 35 настоящего примерного положения.

34. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников образования к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работникам образования, прошедшим аттестацию:

1) высшая квалификационная категория – 0,20;

2) первая квалификационная категория – 0,15;

3) вторая квалификационная категория – 0,10.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

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 образования, совмещающим педагогические должности, по решению соответствующей аттестационной комиссии повышающий коэффициент за квалификационную категорию, выплачиваемый по одной

педагогической должности, может распространяться на другие педагогические должности в случае совпадения профилей работы и должностных обязанностей.

35. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику образования с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем образовательной организации персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента для руководителей структурных подразделений и педагогических работников образовательной организации – до 3,0.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента для учебно-вспомогательного персонала образовательной организации – до 2,0.

Применение персонального коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

36. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя образовательной организации в пределах лимитов бюджетных обязательств, предоставленных в форме субсидии на финансовое обеспечение выполнения образовательной организацией государственного задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников:

1) руководителей структурных подразделений образовательной организации и педагогических работников, подчиненных заместителям руководителя образовательной организации, – по представлению заместителей руководителя образовательной организации;

2) остальных работников образования, занятых в структурных подразделениях образовательной организации, – на основании представлений руководителей соответствующих структурных подразделений образовательной организации.

37. Работникам образования выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы, предусмотренные главой 9 настоящего примерного положения.

Глава 4. Порядок и условия оплаты труда работников образовательной организации, занимающих общеотраслевые должности служащих

38. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных

квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», и приведены в таблице 2.

Таблица 2

Номер строки	Профессиональные квалификационные группы общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих	Размер минимального оклада (должностного оклада) (рублей)
1.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общетраслевые должности служащих первого уровня»	
2.	1 квалификационный уровень	2704
3.	2 квалификационный уровень	3380
4.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общетраслевые должности служащих второго уровня»	
5.	1 квалификационный уровень	4056
6.	2 квалификационный уровень	4526
7.	3 квалификационный уровень	5051
8.	4 квалификационный уровень	5637
9.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общетраслевые должности служащих третьего уровня»	
10.	1 квалификационный уровень	5928
11.	2 квалификационный уровень	6386
12.	3 квалификационный уровень	6879
13.	4 квалификационный уровень	7410
14.	5 квалификационный уровень	7982
15.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общетраслевые должности служащих четвертого уровня»	
16.	1 квалификационный уровень	8216

Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих общетраслевые должности служащих, устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

39. С учетом условий труда работникам, занимающим общетраслевые должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 8 настоящего примерного положения.

40. Локальным актом образовательной организации, утверждающим Положение об оплате и стимулировании труда работников образовательной организации, работникам, занимающим общетраслевые должности служащих, предусматривается установление следующих стимулирующих выплат:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за выслугу лет;
- 3) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности;
- 4) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);
- 5) премиальные выплаты по итогам работы.

41. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж образовательной организации, интенсивность труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих.

42. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, за выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для образовательной организации.

Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих, с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации, трудовым договором.

Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы и порядок их установления определяются руководителем образовательной организации в пределах лимитов бюджетных обязательств, предоставленных в форме субсидии на финансовое обеспечение выполнения образовательной организацией государственного задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников образовательной организации.

43. Выплата за выслугу лет устанавливается работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих, в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях (государственных или (и) муниципальных).

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада (должностного оклада)):

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5 процентов;

при выслуге лет от 3 до 5 лет – 10 процентов;

при выслуге лет свыше 5 лет – 15 процентов.

44. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих, должности которых предусматривают внутридолжностное категорирование.

Рекомендуемый размер повышающих коэффициентов:

главный специалист – 0,25;

ведущий специалист – 0,20;

специалист высшей категории – 0,15;

специалист первой категории – 0,10;

специалист второй категории – 0,05;

специалист третьей категории – 0,03.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при

начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

45. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику, занимающему общеотраслевую должность служащего, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) – в пределах 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

46. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем образовательной организации персонально в отношении каждого работника, занимающего общеотраслевые должности служащих.

Размеры выплат по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу) определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада) по должности на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

47. Решение об установлении работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих, выплат стимулирующего характера к окладам (должностным окладам) принимается руководителем образовательной организации в пределах лимитов бюджетных обязательств, предоставленных в форме субсидии на финансовое обеспечение выполнения образовательной организацией государственного задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

48. Работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих, выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы, предусмотренные главой 9 настоящего примерного положения.

Глава 5. Порядок и условия оплаты труда работников образовательной организации, занимающих должности работников культуры и медицинских работников

49. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников культуры образовательных организаций устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных

квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», и приведены в таблице 3.

Таблица 3

Номер строки	Профессиональные квалификационные группы по должностям работников культуры, искусства и кинематографии	Размер минимального оклада (должностного оклада) (рублей)
1.	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	6879

50. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) медицинских работников образовательных организаций устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», и приведены в таблице 4.

Таблица 4

Номер строки	Профессиональные квалификационные группы по должностям медицинских и фармацевтических работников	Размер минимального оклада (должностного оклада) (рублей)
1.	Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
2.	4 квалификационный уровень	5637
3.	Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»	
4.	3 квалификационный уровень	6879

51. С учетом условий труда работникам культуры и медицинским работникам образовательных организаций устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 8 настоящего примерного положения.

52. Работникам культуры и медицинским работникам образовательной организации предусматривается установление следующих стимулирующих выплат:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за выслугу лет;
- 3) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности;
- 4) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);
- 5) премиальные выплаты по итогам работы.

53. Выплаты стимулирующего характера, указанные в пункте 52 настоящего примерного положения, работникам культуры и медицинским работникам

образовательной организации осуществляются в соответствии с пунктами 41–46 настоящего примерного положения.

54. Решение об установлении работникам культуры и медицинским работникам выплат стимулирующего характера к окладам (должностным окладам) принимается руководителем образовательной организации в пределах лимитов бюджетных обязательств, предоставленных в форме субсидии на финансовое обеспечение выполнения образовательной организацией государственного задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

55. Работникам культуры и медицинским работникам образовательных организаций выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы, предусмотренные главой 9 настоящего примерного положения.

Глава 6. Порядок и условия оплаты труда работников образовательной организации, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих

56. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих (далее – работники рабочих профессий), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и приведены в таблице 5.

Таблица 5

Номер строки	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих	Размер минимального оклада (должностного оклада) (рублей)
1	2	3
1.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
2.	1 квалификационный уровень, в нем:	
3.	1 квалификационный разряд	2704
4.	2 квалификационный разряд	2912
5.	3 квалификационный разряд	3224
6.	2 квалификационный уровень	3434
7.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
8.	1 квалификационный уровень, в нем:	

1	2	3
9.	4 квалификационный разряд	3640
10.	5 квалификационный разряд	4056
11.	2 квалификационный уровень, в нем:	
12.	6 квалификационный разряд	4472
13.	7 квалификационный разряд	4992
14.	3 квалификационный уровень, в нем:	
15.	8 квалификационный разряд	5304
16.	4 квалификационный уровень	5768

57. С учетом условий труда работникам рабочих профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 8 настоящего примерного положения.

58. Положением об оплате и стимулировании труда работников образовательной организации работникам рабочих профессий может быть предусмотрено установление следующих выплат стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за выслугу лет;
- 3) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию;
- 4) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);
- 5) премиальные выплаты по итогам работы.

59. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж образовательной организации, интенсивность труда работников рабочих профессий образовательной организации, за профессиональное мастерство.

60. Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам рабочих профессий с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации, трудовым договором.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам рабочих профессий устанавливаются как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

61. Выплата за выслугу лет работникам рабочих профессий устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада) в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5 процентов;
- при выслуге лет от 3 до 5 лет – 10 процентов;
- при выслуге лет свыше 5 лет – 15 процентов.

62. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику рабочих профессий с учетом уровня

его профессиональной подготовки, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем образовательной организации персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) – в пределах 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

63. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя образовательной организации работникам рабочих профессий, тарифицированным не ниже 6 разряда Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) – в пределах 0,3.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

64. Решение об установлении работникам рабочих профессий повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) принимается руководителем образовательной организации. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент. Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

65. Размеры выплат стимулирующего характера и порядок их установления определяются руководителем образовательной организации в пределах лимитов бюджетных обязательств, предоставленных в форме субсидии на финансовое обеспечение выполнения образовательной организацией государственного задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников образовательной организации.

66. Работникам рабочих профессий выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы, предусмотренные главой 9 настоящего примерного положения.

Глава 7. Условия оплаты труда руководителя образовательной организации, его заместителей и главного бухгалтера

67. Заработная плата руководителя образовательной организации, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя образовательной организации определяется трудовым договором.

Должностные оклады устанавливаются руководителям образовательных организаций в зависимости от сложности труда на основании факторов сложности труда руководителей, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления должностного оклада руководителя образовательной организации, в том числе связанных с масштабом управления, особенностями деятельности и значимостью образовательной организации, уровнем профессионального образования руководителя, численностью работающих в образовательной организации.

Система критериев для дифференцированного установления должностного оклада руководителя образовательной организации утверждается приказом Министерства культуры Свердловской области.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров образовательных организаций и среднемесячной заработной платы работников образовательных организаций, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера образовательной организации и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников образовательной организации. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера образовательной организации и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется в кратности от 1 до 6.

Размер среднемесячной заработной платы работников образовательной организации для определения размера должностного оклада руководителя образовательной организации исчисляется в соответствии с приложением к настоящему примерному положению.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательной организации устанавливаются на 10–30 процентов ниже

должностного оклада руководителя образовательной организации. Другие условия оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательной организации устанавливаются коллективными договорами, локальными актами образовательной организации, трудовым договором.

Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных организаций в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и представление указанными лицами данной информации осуществляются в соответствии с порядком, установленным Правительством Свердловской области.

68. С учетом условий труда руководителю образовательной организации, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 8 настоящего примерного положения.

69. Руководителю образовательной организации, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за выслугу лет;
- 4) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);
- 5) премиальные выплаты по итогам работы.

70. Выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации устанавливаются в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы образовательной организации и результативности деятельности руководителя.

Целевые показатели эффективности работы образовательной организации, критерии оценки результативности деятельности ее руководителя, размеры выплат стимулирующего характера руководителю, источники, порядок и условия их выплаты устанавливаются приказом Министерства культуры Свердловской области.

71. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру образовательной организации выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителем образовательной организации с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем образовательной организации.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и порядок ее установления определяются руководителем образовательной организации в пределах лимитов бюджетных обязательств, предоставленных в форме субсидии на финансовое обеспечение выполнения образовательной организацией государственного задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, и закрепляются в коллективном договоре или другом локальном акте образовательной организации.

Размер стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается сроком не более 1 календарного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

72. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается руководителю образовательной организации и его заместителям, имеющим ученую степень или почетные звания.

Размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается к окладам (должностным окладам) в следующих размерах:

1) за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которого начинается со слова «Заслуженный», – в размере 0,20;

2) за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которого начинается со слова «Народный», – в размере 0,50.

73. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру образовательной организации выплаты за выслугу лет устанавливаются в соответствии с пунктом 32 настоящего примерного положения.

74. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру образовательной организации персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается в соответствии с пунктом 45 настоящего примерного положения.

75. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру образовательной организации выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы, предусмотренные главой 9 настоящего примерного положения.

Глава 8. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

76. Работникам образовательных организаций устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) 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).

77. 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 образовательной организации устанавливаются пропорционально отработанному времени.

78. Работникам образовательных организаций, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

79. За работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам образовательных организаций выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Правительства Советов 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».

80. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей) и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), относятся:

1) выплата за совмещение профессий (должностей).

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

2) выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику образовательной организации при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер выплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

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

Выплаты за увеличение объема работ устанавливаются за классное руководство, проверку письменных работ, заведование: отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, центрами, творческими рабочими группами, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы), проведение работы по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации, подготовку и проведение государственной итоговой аттестации, государственных экзаменов.

Размеры выплат и порядок их установления определяются образовательной организацией самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте образовательной организации, утвержденном руководителем образовательной организации, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников;

Размер выплаты работнику образовательной организации и срок выплаты устанавливаются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения;

4) работникам колледжей, осуществляющим образовательный процесс по программам повышенного уровня, устанавливаются выплаты в размере 15 процентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

81. Выплаты компенсационного характера не образуют новые оклады и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу).

Глава 9. Порядок и условия премирования работников образовательных организаций

82. В целях поощрения работников образовательной организации за выполненную работу в образовательной организации могут быть установлены премиальные выплаты по итогам работы (далее – премии):

- 1) за месяц, квартал, полугодие, год;
- 2) за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности;
- 3) за выполнение особо важных и срочных работ.

Премирование работников образовательной организации осуществляется на основе Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом образовательной организации.

Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель образовательной организации. При этом наименование премии и условия ее осуществления включаются в Положение об оплате и стимулировании труда работников соответствующей образовательной организации.

По решению руководителя образовательной организации осуществляется премирование:

1) заместителей руководителя, главного бухгалтера и иных работников образовательной организации, подчиненных руководителю образовательной организации непосредственно;

2) руководителей структурных подразделений образовательной организации и иных работников, подчиненных заместителям руководителя образовательной организации, по представлениям заместителей руководителя образовательной организации;

3) остальных работников, занятых в структурных подразделениях образовательной организации, – на основании представлений руководителей соответствующих структурных подразделений образовательной организации.

83. Премия за месяц, квартал, полугодие, год выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы в пределах средств, установленных пунктом 87 настоящего примерного положения.

Период, за который выплачивается премия, определяется Положением об оплате и стимулировании труда работников соответствующей образовательной организации. В образовательной организации одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премия за квартал и премия за год.

При премировании учитываются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательной организации;
- 4) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью образовательной организации;
- 5) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- 6) участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

84. По решению руководителя образовательной организации на срок от 1 года работникам, осуществляющим педагогическую деятельность, имеющим большой опыт педагогической и научной работы, может быть установлена ежемесячная премия за высокое профессиональное мастерство, авторитет и признание в образовательной и культурной сферах деятельности.

Премия работникам, осуществляющим педагогическую деятельность, выплачивается в пределах средств, установленных пунктом 87 настоящего примерного положения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

85. Единовременно могут выплачиваться премии:

- 1) за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности в размере до 5 окладов (должностных окладов) при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

награждении почетной грамотой, знаками и другими ведомственными наградами Министерства культуры Российской Федерации;

- 2) за выполнение особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается в пределах средств, установленных пунктом 87 настоящего примерного положения.

86. В целях социальной защищенности работников образовательных организаций и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя образовательной организации применяется единовременное премирование работников образовательной организации:

- 1) при награждении наградами Свердловской области;
- 2) в связи с празднованием Дня учителя;
- 3) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);
- 4) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
- 5) 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 локальным актом образовательной организации, принятым руководителем образовательной организации в пределах финансовых средств на оплату труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников образовательной организации.

87. Премирование работников образовательной организации осуществляется за счет следующих источников финансирования:

- 1) в пределах лимитов бюджетных обязательств, предоставленных в форме субсидии на финансовое обеспечение выполнения образовательной организацией государственного задания;
- 2) средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных образовательной организацией на оплату труда работников.

88. Руководители образовательных организаций при наличии экономии финансовых средств на оплату труда могут оказывать работникам материальную помощь.

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

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

Приложение
к Примерному положению
об оплате труда работников
государственных бюджетных
и автономных профессиональных
образовательных организаций
Свердловской области,
в отношении которых
Министерство культуры
Свердловской области
осуществляет функции и
полномочия учредителя

ПОРЯДОК

**исчисления размера среднемесячной заработной платы работников
государственной бюджетной (автономной) профессиональной
образовательной организации Свердловской области, в отношении которой
Министерство культуры Свердловской области осуществляет функции
и полномочия учредителя, для определения размера должностного оклада
руководителя этой организации**

1. Настоящий порядок устанавливает правила исчисления размера среднемесячной заработной платы работников государственных бюджетных (автономных) профессиональных образовательных организаций Свердловской области, в отношении которых Министерство культуры Свердловской области осуществляет функции и полномочия учредителя (далее – образовательная организация), для определения размера должностного оклада руководителя образовательной организации.

2. При расчете среднемесячной заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего и компенсационного характера работников образовательной организации на одно физическое лицо за счет всех источников финансирования.

Расчет среднемесячной заработной платы работников образовательной организации осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя образовательной организации.

3. Среднемесячная заработная плата работников образовательной организации определяется путем деления суммы начисленной заработной платы за отработанное время в расчетном периоде на сумму среднемесячной численности работников образовательной организации за все месяцы расчетного периода, предшествующего периоду установления должностного оклада руководителя образовательной организации.

4. При определении среднемесячной численности работников образовательной организации учитывается среднемесячная численность работников образовательной организации, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников образовательной

организации, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников образовательной организации, являющихся внешними совместителями.

5. Среднемесячная численность работников образовательной организации, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников образовательной организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 01 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 образовательной организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников образовательной организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

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

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

6. Работники образовательной организации, 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 образовательной организации учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) 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);

38,5 часа – на 7,7 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,42 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);

25 часов – на 5 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 4,17 часа (при шестидневной рабочей неделе);

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

18 часов – на 3,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 3 часа (при шестидневной рабочей неделе);

2) 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 образовательной организации, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с пунктом 6 настоящего порядка.