

СОГЛАСОВАНО:

Председатель трудового коллектива
/Хасанов С.Н./

Протокол № 4 от «10» октября 2023г

УТВЕРЖДЕНО:

Директор МБУ ДО «ВСШ»
/Воронин В.Н./

Приказ № 111-01 от «10» октября 2023г.



Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Верхотурская спортивная школа»

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее положение применяется при исчислении заработной платы работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Верхотурская спортивная школа».
2. Заработная плата работников учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей системой оплаты труда в учреждении. Система оплаты труда в учреждении устанавливается на основании настоящего положения, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения трудового коллектива.
3. Фонд оплаты труда в учреждении формируется на календарный год, исходя из объема субсидии, предоставляемой бюджетному муниципальному учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
4. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем муниципального учреждения, по согласованию с МКУ «Управление образования городского округа Верхотурский» и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного муниципального учреждения, в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.
5. Продолжительность рабочего времени педагогических работников 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 особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».
6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а так же по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

Глава 2. Система оплаты труда.

1. Оплата труда работников муниципального учреждения, устанавливается и изменяется с учетом:

1.1. Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) профессиональных стандартов. Применение единых квалификационных справочников работ и профессий рабочих, должностей руководителей, специалистов и служащих направлено на сохранение единства тарификации работ, установление единых подходов к определению должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований, правильный подбор и расстановку кадров и является обязательным;

1.2. создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения, в повышении качества оказываемых услуг (выполнение работ);

1.3. номенклатуры должностей;

1.4. государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;

1.5. обеспечения достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников;

1.6. перечня видов выплат компенсационного характера;

1.7. перечня видов выплат стимулирующего характера;

1.8. федеральных стандартов спортивной подготовки;

1.9. единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;

1.10. мнения трудового коллектива работников муниципальной организации;

1.11. порядка аттестации работников, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации; порядка присвоения квалификационных категорий иным специалистам в области физической культуры и спорта;

1.12. фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, обеспечивающего установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп.

2. При определении размера оплаты труда работников учреждения учитываются следующие условия:

- 2.1. показатели квалификации (стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2.2. продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников;
- 2.3. объемы учебной (педагогической) работы;
- 2.4. исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 2.5. особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 2.6. условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда;
- 2.7. иных особенностей порядка и условий оплаты труда специалистов в области физической культуры и спорта.

3. Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологий и проведение организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых условиях труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца.

4. Изменение оплаты труда работников учреждения производится:

- 4.1. при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.
- 4.2. при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- 4.3. при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения (при предъявлении подтверждающего документа).

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

5. Оплата труда работников учреждения включает в себя:

- 5.1. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам. Размеры окладов (должностных окладов) работников,

5
занимающих определенные должности, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (приложения 1,2,3,4).

5.2. выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 8 настоящего положения;

5.3. выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 9 настоящего положения;

5.4. Доплату до минимального размера оплаты труда. Устанавливается в случае, если заработная плата сотрудника ниже минимального размера оплаты труда, установленного на текущую дату в муниципальном образовании.

6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, установленные в положении, ежегодно увеличиваются (индексируются) на величину (коэффициент) и в сроки, указанные в нормативном правовом акте городского округа Верхотурский, об индексации заработной платы работников. При индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

7. Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных групп либо по должностям работников с равной сложностью труда.

8. При установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы необходимо соблюдение межуровневых коэффициентов между окладами по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

9. Руководитель учреждения самостоятельно устанавливает размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Руководитель учреждения имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения (индексации) исходя из объемов имеющегося финансирования и утвержденного фонда оплаты труда.

10. Положением предусмотрено установление работникам следующих повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности (для категории должностей специалисты и служащие, по профессиям рабочих);

- повышающий коэффициент квалификации (при наличии оснований для его установления и/или применения);

- персональный повышающий коэффициент.

10.1. Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по соответствующим ПКГ по учреждению не применяются к должностному окладу руководителя учреждения и окладам (должностным окладам) работников, у которых они определяются в процентном соотношении к должностному окладу руководителя.

10.2. Решение об установлении работникам повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы принимается приказом руководителя учреждения исходя из возможностей финансового обеспечения указанных выплат.

10.3. Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются на 1 число и распространяет своё действие до конца календарного года.

10.4. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы работника и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением районного коэффициента).

10.5. Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы носят стимулирующий характер.

10.6. Размер повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности приведен в таблице № 1 Положения.

10.7. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент. Установленные повышающие коэффициенты при применении между собой суммируются. Суммарный размер установленных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать пяти крат установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Таблица № 1

Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности

Квалификационные уровни	Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	0,1
2 квалификационный уровень	0,2
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	0,1
2 квалификационный уровень	0,2
3 квалификационный уровень	0,3
4 квалификационный уровень	0,4
5 квалификационный уровень	0,5
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	0,1
2 квалификационный уровень	0,2
3 квалификационный уровень	0,3
4 квалификационный уровень	0,4
5 квалификационный уровень	0,5
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	

служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	0,1
2 квалификационный уровень	0,2
3 квалификационный уровень	0,3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	0,1
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	0,1

10.8. Повышающие коэффициенты квалификации к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы педагогическим, медицинским работникам, иным специалистам и специалистам в области физической культуры и спорта устанавливаются в зависимости от уровня квалификационной категории, присвоенной в установленном законодательством порядке.

Перечень иных специалистов и специалистов в области физической культуры и спорта утвержден Приказом Министерства спорта Российской Федерации от 19.10.2022 № 838 «Об утверждении перечня иных специалистов в области физической культуры и спорта в Российской Федерации и перечня специалистов в области физической культуры и спорта, входящих в составы спортивных сборных команд Российской Федерации» (далее — иные специалисты в области физической культуры и спорта).

10.9. Решение об установлении повышающего коэффициента квалификации к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размере принимается приказом руководителя учреждения персонально в отношении конкретного работника, на основании протокола (выписки из протокола) аттестационной комиссии.

10.10. Размеры повышающих коэффициентов квалификации составляют:

- 1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, — 0,8;
- 2) работникам, имеющим I квалификационную категорию, — 0,5;
- 3) работникам, имеющим соответствие занимаемой должности — 0,3.

10.11. Размер выплат по повышающему коэффициенту квалификации за наличие квалификационной категории педагогическим работникам (тренер-преподаватель (включая старшего), тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и спорту (включая старшего), методист, инструктор-методист (включая старшего)) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом объема фактической учебной нагрузки, на повышающий коэффициент квалификации.

Глава 3. Система оплаты труда педагогических работников

1. Педагогическим работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- повышающий коэффициент квалификации;
- персональный повышающий коэффициент.

2. Размеры повышающего коэффициента квалификации устанавливаются в соответствии с пунктами 10.8 - 10.11 главы 2 настоящего Положения.

3. По должностям «тренер-преподаватель» (включая старшего), «тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и спорту» (включая старшего) (далее — тренер-преподаватель), размеры персональных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, представленные в таблицах № 2 и № 3 настоящего Положения, устанавливаются за подготовку одного обучающегося с учетом количества обучающихся по тарификации из расчета общего суммарного размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

3.1. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника, на основании предоставленных сведений о наполняемости групп по состоянию на 25 число каждого месяца.

3.2. Ответственным за предоставление ежемесячных сведений о наполняемости групп назначается заместитель директора по УВР.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения устанавливается ежемесячно на основании приказа руководителя.

Размеры нормативов могут быть пропорционально уменьшены в зависимости от финансовых возможностей учреждения.

Таблица № 2

Размеры персонального повышающего коэффициента

Н о м е р с т р о к и	Этапы спортивной подготовки	Продолжительность этапов (год)	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы; тренера-преподавателя за подготовку одного обучающегося	
			группы видов спорта ¹	
			I	II
1	Спортивно – оздоровительный *	все периоды обучения	0,01	0,01
2	Начальной подготовки	до года	0,03	0,03
		свыше года	0,06	0,05
3	Учебно- тренировочный этап (этап спортивной специализации)	начальной специализации (Т-1, 2)	0,09	0,08
		углубленной специализации (Т-3, 4, 5)	0,15	0,13

*для дополнительных программ обще развивающей и общеобразовательной направленности

¹ В учреждениях рекомендуется развивать виды спорта, включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

1) к первой группе относятся виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;

2) ко второй группе относятся командные игровые виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, а также виды спорта, не включенные в программу Олимпийских игр, но получившие признание Международного олимпийского комитета и включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

Примечания:

1) по видам спорта (спортивным дисциплинам), включенным во Всероссийский реестр видов спорта, но не включенным в первую и вторую группы, рекомендуемый размер повышающего коэффициента к ставке заработной платы тренера-преподавателя за подготовку одного обучающегося рекомендуется устанавливать в размере на 25 — 50 процентов ниже норматива, установленного для первой группы видов спорта;

2) в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки для проведения учебно-тренировочных занятий и участия в официальных спортивных соревнованиях на учебно-тренировочном этапе (этапе спортивной специализации), этапах совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства, кроме основного тренера-преподавателя, допускается привлечение тренера-преподавателя по видам спортивной подготовки, с учетом специфики вида спорта, а также на всех этапах спортивной подготовки привлечение иных специалистов (при условии их одновременной работы с обучающимися). Порядок привлечения и оплаты труда привлеченных специалистов определяется государственным учреждением.

При бригадном методе работы установление заработной платы рекомендуется осуществлять по коэффициенту трудового участия каждого конкретного специалиста с учетом конкретного объема, сложности и специфики работы. Положение о бригадном методе работы с определением коэффициента трудового участия специалистов с учетом объема, сложности и специфики работы разрабатывается и утверждается государственным учреждением самостоятельно.

Таблица № 3

Размеры персонального повышающего коэффициента тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре и спорту, за одного обучающегося в организациях, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки по адаптивным видам спорта

Этапы спортивной подготовки	Продолжительность этапов (год)	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре и спорту за подготовку одного обучающегося			
		спорт слепых	спорт глухих	спорт лиц с поражением опорно-двигательного аппарата	спорт лиц с интеллектуальными нарушениями

Спортивный о – оздоровите льный *	все периоды обучения				
Начально й подготовки	до года	0,067	0,028	0,067	0,033
	свыше года	0,1	0,05	0,125	0,056
Учебно- тренировоч ный этап (этап спортивной специализа ции)	до года	0,167	0,074	0,222	0,085
	второй и третий	0,333	0,125	0,333	0,167
	свыше 3 лет	0,37	0,185	0,55	0,222
Соверше нствования спортивног о мастерства	до года	0,5	0,25	0,5	0,333
	свыше года	0,5	0,333	0,5	0,333
Высшего спортивног о мастерства	весь период	0,55	0,45	0,55	0,45

Примечания:

* для дополнительных программ обще развивающей и общеобразовательной направленности

В соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки для проведения учебно-тренировочных занятий и участия в официальных спортивных соревнованиях на учебно-тренировочном этапе (этапе спортивной специализации), этапах совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства, кроме основного тренера-преподавателя, допускается привлечение тренера-преподавателя по видам спортивной подготовки, с учетом специфики вида спорта, а также на всех этапах спортивной подготовки привлечение иных специалистов (при условии их одновременной работы с обучающимися).

При бригадном методе работы установление заработной платы рекомендуется осуществлять по коэффициенту трудового участия каждого конкретного специалиста с учетом конкретного объема, сложности и специфики работы. Положение о бригадном методе работы с определением коэффициента трудового участия специалистов с учетом объема, сложности и специфики работы разрабатывается и утверждается государственным учреждением самостоятельно.

4. При определении размера оплаты труда работников учреждения, реализующего дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, применяется принцип формирования нормативно-подушевого финансирования с учетом требований федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта по объему учебно-тренировочной нагрузки и наполняемости групп. При наличии в федеральных стандартах спортивной подготовки диапазона по показателю количества часов учебно-тренировочной нагрузки в неделю учреждение самостоятельно устанавливает оптимальное значение этих показателей в пределах диапазонов с учетом обязательного соблюдения необходимых мер

5. Суммарный размер установленных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать пятикратного размера установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

6. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы работника и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением районного коэффициента).

7. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 8 и 9 Положения.

Глава 4. Особенности оплаты труда медицинских работников

1. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам медицинских работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к 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».

Медицинским работникам учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу):

- 1) повышающий коэффициент квалификации;
- 2) персональный повышающий коэффициент.

Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в соответствии с пунктом 10.8 главы 2 настоящего Положения.

Повышающие коэффициенты квалификации устанавливаются медицинским работникам учреждения, прошедшим аттестацию в установленном действующим законодательством порядке.

Для медицинских работников учреждения предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу).

Суммарный размер установленных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не должен превышать пятикратного размера установленного оклада (должностного оклада).

2. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы работника и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением районного коэффициента).

3. С учетом условий и результатов труда медицинским работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 8 и 9 Положения.

4. Формирование штатного расписания осуществляется с учетом Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников, утвержденной Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20.12.2012 № 1183н «Об утверждении номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников».

Глава 5. Система оплаты труда руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих.

1. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и 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 общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Оклады устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

2. Работникам учреждения, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу):

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент.

3. При принятии решения об установлении повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности и персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) учитывается обеспечение указанных выплат финансовыми средствами.

4. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением районного коэффициента).

5. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер.

6. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

7. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности рекомендуется устанавливать всем работникам, занимающим должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, в том числе предусматривающие внутридолжностное категорирование и установление производных должностных наименований «старший», «ведущий».

8. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в соответствии с пунктами 10.1 – 10.7 главы 2 настоящего Положения.

9. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

10. Суммарный размер установленных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не должен превышать пятикратного размера установленного оклада (должностного оклада).

11. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку

заработной платы работника и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением районного коэффициента).

12. С учетом условий и результатов труда руководителям структурных подразделений, специалистам и служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 8 и 9 Положения.

Глава 6. Особенности оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

1. Размеры окладов (должностных окладов) работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее — рабочие), рекомендуется устанавливать на основе отнесения выполняемых ими работ 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».

2. При установлении условий оплаты труда рабочим допускается применять персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

3. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) рабочего на повышающий коэффициент. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер.

5. Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются на 1 число и распространяют своё действие до конца календарного года.

6. Размеры повышающих коэффициентов к окладу устанавливаются в соответствии с пунктами 10.1 – 10.7 главы 2 настоящего Положения.

7. Размер установленных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не должен превышать пятикратного размера установленного оклада (должностного оклада).

8. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку

заработной платы работника и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением районного коэффициента).

9. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 8 и 9 Положения.

Глава 7. Особенности оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Размер оклада руководителя учреждения определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости муниципальной организации, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям муниципальных организаций, утвержденной МКУ «Управление образования городского округа Верхотурский».

3. Система критериев для дифференцированного установления оклада руководителя учреждения (группы оплаты труда) утверждается приказом МКУ «Управление образования городского округа Верхотурский».

4. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются по решению комиссии, созданной при МКУ «Управление образования городского округа Верхотурский», с учетом достижения целевых показателей муниципального задания на выполнение муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей деятельности учреждения.

5. Руководителю учреждения предусматривается повышение по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности размере 20 % к минимальному окладу и в порядке, установленном МКУ «Управление образования городского округа Верхотурский (Постановление Администрации городского округа Верхотурский от 28.10.2016г. № 938). Данное повышение образует должностной оклад и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

6. Целевые показатели эффективности работы учреждения, критерии оценки результативности деятельности его руководителя, размер стимулирующих выплат руководителю учреждения, источники, порядок и условия их выплаты устанавливаются положением, утвержденным МКУ «Управление образования городского округа Верхотурский».

7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения, их заместителям и главным бухгалтерам в зависимости от условий их труда в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Свердловской области.

8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников муниципальных организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя) устанавливается Администрацией городского округа Верхотурский исходя из особенностей типов этих организаций в кратности от 1 до 4 (согласно Постановления Администрации городского округа Верхотурский от 07.04.2017 №241).

9. Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных организаций и представление указанными лицами данной информации осуществляются в соответствии с порядком, утвержденным постановлением Администрации городского округа Верхотурский от 04.09.2017г. № 701.

10. В соответствии со статьей 27 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», с целью исключения конфликта интересов руководитель и его заместители должны получить согласие Начальника МКУ «Управление образования городского округа Верхотурский» (учредителя) в отношении любых объемов работы по совместительству или совмещению, независимо по внутреннему или внешнему.

11. Оклад заместителей руководителя по учебно-воспитательной, по воспитательной и учебно-методической работе учреждения устанавливается работодателем на 20 процентов ниже оклада руководителя учреждения, установленного в соответствии с пунктом 2 настоящей главы.

12. Оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается работодателем на 20 процентов ниже оклада руководителя учреждения, установленного в соответствии с пунктом 2 настоящей главы.

13. Оклад заместителей руководителя по административно - хозяйственной части учреждения устанавливается работодателем на 30 процентов ниже оклада руководителя учреждения, установленного в соответствии с пунктом 2 настоящей статьи.

14. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главой 8 и 9 Положения.

15. Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения принимается комиссией по распределению компенсационных и стимулирующих выплат и выплачивается на основании приказа руководителя учреждения.

16. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников муниципальных организаций (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается Администрацией городского округа Верхотурский исходя из особенностей типов этих организаций в кратности от 1 до 4 (согласно Постановления Администрации городского округа Верхотурский от 07.04.2017 №241).

17. Определение размера среднемесячной заработной платы при расчете предельного уровня соотношения осуществляется в соответствии с методикой, используемой для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

18. Ответственность за несоблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждения возлагается на руководителя учреждения.

Глава 8. Система установления компенсационных выплат

1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения при наличии оснований для

их выплаты в пределах фонда оплаты труда муниципальной организации, утвержденного на соответствующий финансовый год, и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

3. Для работников учреждения 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).

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

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов (за исключением районных коэффициентов).

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

5. Всем работникам учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР».

6. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой смежной профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 50 процентов оплаты труда совмещаемой профессии (должности).

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

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

Размеры доплат и порядок их установления определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения, утвержденном руководителем учреждения, с учетом мнения иного представительного органа работников.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 50 процентов оплаты труда совмещаемой профессии.

9. Дополнительная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за последующие часы — двойного. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

10. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за каждый час работы в ночное время.

11. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом выводов, изложенных в Постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П.

12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам учреждения физической культуры и спорта, трудовая функция которых состоит в подготовке

к спортивным соревнованиям и в участии в спортивных соревнованиях по определенному виду или видам спорта, в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 01.06.2015 № 335н «Об утверждении особенностей проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах работников, трудовая функция которых состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и в участии в спортивных соревнованиях по определенному виду или видам спорта».

Основанием для установления компенсационных выплат является заключение о проведении специальной оценки условий труда в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению» с изменениями, внесенными Приказами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20.01.2015 № 24н, от 07.09.2015 № 602н, от 14.11.2016 № 642н и от 27.04.2020 № 213н.

13. Работникам учреждения физической культуры и спорта (кроме руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах и случаях:

- 20 процентов — за работу в учреждениях (отделениях), реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и/или за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных: за работу со спортсменами с ограниченными возможностями здоровья.

Выплата производится работникам учреждения, которые непосредственно осуществляют занятия с лицами с ограниченными возможностями здоровья.

В перечень работников, в соответствии с которым устанавливаются доплаты, могут входить тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре (включая старшего), тренер спортивной сборной команды по виду спорта, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций (включая старшего), инструктор-методист по адаптивной физической культуре (включая старшего), инструктор по спорту, инструктор по адаптивной физической культуре, медицинский персонал, специалисты, обеспечивающие психологическую поддержку, сурдопереводчик, водитель специального автотранспорта, специализирующийся на работе с лицами, имеющими отклонения в развитии или инвалидность;

Перечень работников, в соответствии с которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному пункту, утверждается руководителем учреждения.

14. Условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с Положением о выплатах компенсационного характера и доплатах учреждения с учетом мнения трудового коллектива.

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

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

Глава 9. Система осуществления выплат стимулирующего характера

1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами учреждения с учетом Примерного Положения о выплатах стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Верхотурская спортивная школа», утвержденного приказом МКУ «Управления образования городского округа Верхотурский», в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

2. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- по итогам работы в виде премиальных выплат.

3. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

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

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

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

4. Размеры стимулирующих выплат и порядок их установления определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения, утвержденном руководителем учреждения, с учетом Примерного Положения о выплатах стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Верхотурская спортивная школа», утвержденного приказом МКУ «Управление образования городского округа Верхотурский».

5. Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере без учета повышающих коэффициентов.

6. Применение стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы работника и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

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

8. Стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в целях укрепления кадрового состава.

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

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

Выслуга лет для педагогических, медицинских работников исчисляется в соответствии с правилами исчисления педагогического, медицинского стажа, установленными действующими нормативными правовыми актами.

Выслуга лет для прочих работников учреждения исчисляется от общего количества лет, проработанных в учреждениях отрасли физической культуры и спорта.

9. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного учебно-тренировочного процесса в учреждениях, оказывающих муниципальные услуги по реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовки.

10. В целях социальной защищенности работников учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, за счет ассигнований местного бюджета на предоставление муниципальным учреждениям субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, применяется премирование работников учреждений.

11. Условия, порядок и размер премирования определяются положением о премировании работников учреждения, утвержденным руководителем учреждения с учетом мнения трудового коллектива, на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Премияльные выплаты по итогам работы рекомендуется выплачивать исходя из возможности обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Премияльные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ рекомендуется выплачивать работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

12. Руководитель учреждения вправе при наличии экономии фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год за счет ассигнований местного бюджета на предоставление муниципальным учреждениям субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности оплату труда, оказывать работникам материальную помощь и осуществлять единовременные выплаты.

Размер материальной помощи и единовременных выплат устанавливается локальным актом учреждения, принятым руководителем учреждения с учетом мнения иного представительного органа работников государственного учреждения и коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь и единовременные выплаты выплачиваются на основании заявления работника и приказа руководителя.

Приложение № 1

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер оклада, рублей
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; старший вожатый	13500
2 квалификационный уровень	инструктор - методист; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	14000
3 квалификационный уровень	методист; педагог-психолог; старший инструктор – методист; старший тренер-преподаватель	18878
4 квалификационный уровень	руководитель физического воспитания; старший методист	15900

Приложение № 2

**Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
должностей руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер оклада, рублей
1	2	3
Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель, комендант, секретарь	5013
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	6268
Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
1 квалификационный уровень	техник	7521
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	8273
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
1 квалификационный уровень	бухгалтер, документовед, специалист по кадрам, инженер по охране труда	11154
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	12030
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	12908
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	13787
Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня		
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	17921

**Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
медицинских работников**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер оклада, рублей
1	2	3
Средний медицинский и фармацевтический персонал		
3 квалификационный уровень	медицинская сестра	10153
4 квалификационный уровень	фельдшер	11154

**Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
должностей рабочих**

Квалификацион- ные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (рублей)
1	2	3
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня		
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС *; гардеробщик; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территории	5013
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня		
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС *; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; водитель автомобиля, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	6642
2 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС *	7270
3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС *	8022
4 квалификационный	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными	8773

уровень	уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, высококвалифицированные рабочие **	
---------	---	--

* ЕТКС - Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, применяемый на территории Российской Федерации в соответствии с Постановлением Министерства труда и социальной защиты 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».

** Перечень высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых может производиться исходя из 9-10 разрядов Единой тарифной сетки, утвержден Приказом Министерства образования Российской Федерации от 15.04.1993 № 138 «Об утверждении Перечня высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых может производиться исходя из 9-10 разрядов ЕТС».

ПЕРЕЧЕНЬ
ПРОФЕССИЙ ВЫСОККВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ,
ЗАНЯТЫХ НА ВАЖНЫХ И ОТВЕТСТВЕННЫХ РАБОТАХ,
ОПЛАТА ТРУДА КОТОРЫХ МОЖЕТ ПРОИЗВОДИТЬСЯ ИСХОДЯ
ИЗ 9 - 10 РАЗРЯДОВ ЕДИНОЙ ТАРИФНОЙ СЕТКИ

Наименование должностей

1. Водители автобусов или специальных легковых автомобилей ("Медпомощь" и др.), имеющие 1 класс и занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников).
2. Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повара), при отсутствии в штате учреждения такой должности.
3. Рабочий, выполняющий станочные работы по обработке металла и других материалов резанием на металлообрабатывающих станках (токарь, фрезеровщик, шлифовщик и др.), работы по холодной штамповке металла и др. материалов, работы по изготовлению и ремонту, наладке инструмента, технологической оснастки, контрольно - измерительных приборов, принимающий

непосредственное участие в учебном процессе.

- 4. Бригадир (на правах управляющего) учебного хозяйства.
- 5. Закройщик, занятый в учебно - производственных мастерских (ателье) образовательных учреждений, принимающий непосредственное участие в учебном процессе.

Примечания. 1. В образовательных учреждениях к высококвалифицированным рабочим, указанным в пп. 3 и 5 настоящего Перечня, относятся рабочие, имеющие 6 разряд согласно Единому тарифно - квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом или высшей сложности.

2. Другим рабочим, не предусмотренным настоящим Перечнем, оплата труда исходя из 9 - 10 разрядов ЕТС может устанавливаться при условии выполнения ими качественно и в полном объеме работ по трем и более профессиям (специальностям), если по одной из них они имеют разряд не ниже 6.

3. В учреждениях образования могут применяться Перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых устанавливается исходя из 9 - 10 разрядов ЕТС, утвержденные в других отраслях при условии выполнения соответствующих видов работ.

4. Водителям 1 класса, предусмотренным в п. 1 настоящего Перечня, надбавка за классность учтена в размере ставки заработной платы.

5. Вопрос о целесообразности оплаты труда высококвалифицированных рабочих в соответствии с настоящим Перечнем в каждом конкретном случае решается учреждением образования.

6. Оплата труда рабочих на уровне 9 или 10 разрядов ЕТС устанавливается учреждением образования строго в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых ими работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

Отмена оплаты труда рабочих по повышенным разрядам является изменением условий оплаты труда, о которых они должны быть предупреждены не менее чем за два месяца.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 706699936057990200889301522920754506789801582815

Владелец Попова Надежда Анатольевна

Действителен с 29.03.2024 по 29.03.2025