



**АДМИНИСТРАЦИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КИНГИСЕППСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН»
ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

21.10.2020 № 2249

с изменениями от 30.12.2020 № 2938,
02.02.2021 № 175, 23.03.2021 № 635,
13.07.2021 № 1586, 17.11.2021 № 2569,
10.01.2022 № 2, 29.03.2022 № 635,
11.05.2022 № 983, 23.08.2022 № 2008,
22.02.2023 № 463, 30.08.2023 № 2411,
07.02.2024 № 370, 12.03.2024 № 745

Об утверждении порядка оплаты труда в
муниципальных учреждениях
муниципального образования
«Кингисеппский муниципальный район»
Ленинградской области по видам
экономической деятельности

Во исполнение решения Совета депутатов МО «Кингисеппский муниципальный район» от 16.09.2020 года № 148/4-с «Об утверждении положения о системе оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Кингисеппский муниципальный район» Ленинградской области по видам экономической деятельности», в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом РФ от 06.10.2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», администрация

п о с т а н о в л я е т:

1. Утвердить порядок оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Кингисеппский муниципальный район» Ленинградской области по видам экономической деятельности (приложение).

2. Главным распорядителям бюджетных средств бюджета МО «Кингисеппский муниципальный район», которым подведомственны муниципальные учреждения, подготовить проекты муниципальных правовых актов о внесении изменений (при необходимости) в положения о материальном стимулировании руководителей муниципальных учреждений

МО «Кингисеппский муниципальный район» и критериев и показателей эффективности и результативности деятельности муниципальных учреждений МО «Кингисеппский муниципальный район» и их руководителей.

3. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации предупредить работников об изменении системы оплаты труда:

3.1. Руководителям муниципальных учреждений – работников муниципальных учреждений в соответствии с заключенными трудовыми договорами;

3.2. Отделу кадров администрации МО «Кингисеппский муниципальный район» - руководителей муниципальных учреждений в соответствии с заключенными срочными трудовыми договорами.

4. Настоящее постановление вступает в силу с 01.01.2021 года.

5. Считать утратившими силу с 01.01.2021 года следующие постановления администрации МО «Кингисеппский муниципальный район»:

- от 21.09.2011 года № 2103 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных, автономных учреждениях МО «Кингисеппский муниципальный район» и муниципальных казенных учреждениях МО «Кингисеппский муниципальный район» по видам экономической деятельности»;

- от 31.10.2011 года № 2429 «О внесении изменений в постановление администрации МО «Кингисеппский муниципальный район» от 21.09.2011 года № 2103 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных, автономных учреждениях МО «Кингисеппский муниципальный район» и муниципальных казенных учреждениях МО «Кингисеппский муниципальный район» по видам экономической деятельности»;

- от 16.12.2011 года № 2875 «О внесении изменений в постановление администрации МО «Кингисеппский муниципальный район» от 21.09.2011 года № 2103 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных, автономных учреждениях МО «Кингисеппский муниципальный район» и муниципальных казенных учреждениях МО «Кингисеппский муниципальный район» по видам экономической деятельности»;

- от 08.04.2013 года № 749 «О внесении изменений в постановление администрации МО «Кингисеппский муниципальный район» от 21.09.2011 года № 2103 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных, автономных учреждениях МО «Кингисеппский муниципальный район» и муниципальных казенных учреждениях МО «Кингисеппский муниципальный район» по видам экономической деятельности»;

- от 12.09.2013 года № 2306 «О внесении изменений в постановление администрации МО «Кингисеппский муниципальный район» от 21.09.2011 года № 2103 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных, автономных учреждениях МО «Кингисеппский муниципальный район» и муниципальных казенных учреждениях МО

деятельности»;

- от 23.05.2018 года № 1005 «О внесении изменений в постановление администрации МО «Кингисеппский муниципальный район» от 21.09.2011 года № 2103 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных, автономных учреждениях МО «Кингисеппский муниципальный район» и муниципальных казенных учреждениях МО «Кингисеппский муниципальный район» по видам экономической деятельности»;

- от 14.06.2018 года № 1206 «О внесении изменений в постановление администрации МО «Кингисеппский муниципальный район» от 21.09.2011 года № 2103 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных, автономных учреждениях МО «Кингисеппский муниципальный район» и муниципальных казенных учреждениях МО «Кингисеппский муниципальный район» по видам экономической деятельности»;

- от 28.08.2018 года № 1772 «О внесении изменений в постановление администрации МО «Кингисеппский муниципальный район» от 21.09.2011 года № 2103 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных, автономных учреждениях МО «Кингисеппский муниципальный район» и муниципальных казенных учреждениях МО «Кингисеппский муниципальный район» по видам экономической деятельности»;

- от 15.02.2019 года № 262 «О внесении изменений в постановление администрации МО «Кингисеппский муниципальный район» от 21.09.2011 года № 2103 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных, автономных учреждениях МО «Кингисеппский муниципальный район» и муниципальных казенных учреждениях МО «Кингисеппский муниципальный район» по видам экономической деятельности»;

- от 19.06.2019 года № 1343 «О внесении изменений в постановление администрации МО «Кингисеппский муниципальный район» от 21.09.2011 года № 2103 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных, автономных учреждениях МО «Кингисеппский муниципальный район» и муниципальных казенных учреждениях МО «Кингисеппский муниципальный район» по видам экономической деятельности».

6. Настоящее постановление разместить на официальном сайте администрации МО «Кингисеппский муниципальный район» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

7. Контроль за исполнением постановления возложить на председателя комитета финансов администрации МО «Кингисеппский муниципальный район» Е.А. Сапину.

Глава администрации МО
«Кингисеппский
муниципальный район»

Ю.И. Запалатский

Сапина, 12 экз. 48880, 12.10.2020 г.

УТВЕРЖДЕН
постановлением администрации
МО «Кингисеппский муниципальный район»
от 21.10.2020 № 2249
(приложение)

ПОРЯДОК

оплаты труда в муниципальных учреждениях
муниципального образования «Кингисеппский муниципальный район»
Ленинградской области по видам экономической деятельности

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок регулирует отношения в области оплаты труда между работодателями и работниками муниципальных учреждений муниципального образования «Кингисеппский муниципальный район» Ленинградской области (далее - работники, учреждения) вне зависимости от источников финансирования оплаты труда работников учреждений.

Понятия и термины, применяемые в настоящем Порядке, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, а также в соответствии с решением Совета депутатов МО «Кингисеппский муниципальный район» от 16.09.2020 года № 148/4-с «Об утверждении положения о системе оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Кингисеппский муниципальный район» Ленинградской области по видам экономической деятельности».

1.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) учреждений утверждается постановлением администрации МО «Кингисеппский муниципальный район».

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

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

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

Должностные оклады устанавливаются в целых рублях. При его расчете применяются общепринятые правила округления до целых чисел.

2.2. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утвержденных приложениями 1-5 к Порядку (далее - ПКГ, КУ).

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

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

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

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

2.5. Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии), за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, устанавливается учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определяемого как произведение расчетной величины, устанавливаемой решением Совета депутатов МО «Кингисеппский муниципальный район» «О бюджете муниципального образования «Кингисеппский муниципальный район» Ленинградской области на очередной финансовый год и плановый период», и межуровневого коэффициента по соответствующей должности (далее - минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы)).

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

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

2.6. Межуровневые коэффициенты устанавливаются:

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

по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и

служащих - согласно приложению 2 к настоящему Порядку;

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

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

по должностям работников образования - согласно разделу 1 приложения 4 к настоящему Порядку;

по должностям работников физической культуры и спорта - согласно разделу 1 приложения 5 к настоящему Порядку.

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

При формировании в учреждении штатного расписания, с установлением должностей (профессий) из разных сфер деятельности, следует руководствоваться соответствующим приложением к настоящему Порядку с установленными в них положениями.

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

за педагогическую работу - исходя из установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и установленного работнику объема педагогической работы (учебной нагрузки) с учетом особенностей, установленных приложениями 4 и 5 к настоящему Порядку;

за тренерскую работу - исходя из установленной нормы часов тренерской работы за ставку заработной платы и установленного работнику объема тренерской работы с учетом особенностей, установленных приложением 5 к настоящему Порядку.

2.9. К должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений) применяются повышающий коэффициент специфики территории и повышающий коэффициент уровня квалификации, значения которых определяются в соответствии с настоящим Порядком.

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

$$ВК_i = ДО_i \times (КК_i + КТ_i - 2),$$

где:

ДО_i - должностной оклад (оклад), выплаты по ставке заработной платы для i-го работника;

КК_i - повышающий коэффициент уровня квалификации для i-го работника;

КТ_i - повышающий коэффициент специфики территории для i-го

работника и равный для территории Ленинградской области 1.

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

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

$$КК_i = 1 + КВ_i + ПЗ_i + УС_i,$$

где:

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

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

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

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

Категория работников	Квалификационная категория, классность	Надбавка
1	2	3
Педагогические работники, тренерский состав учреждений физической культуры и спорта, иные специалисты в области физической культуры и спорта	высшая категория	0,30
	первая категория	0,20
	вторая категория	0,10

Наличие квалификационной категории, классности подтверждается соответствующим документом аттестационной комиссии.

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

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

Звание	Надбавка
Почетное звание "Народный"; "Заслуженный"	0,30
Звание "Почетный учитель Ленинградской области"; звание "Почетный спасатель Ленинградской области"; звание	0,20

"Почетный работник физической культуры и спорта Ленинградской области"; звание "Почетный работник культуры Ленинградской области"	
Отраслевые (ведомственные) звания	0,10
Спортивные звания (только для должностей спортсменов, спортсменов-инструктор, спортсменов-ведущий)	0,10

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

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

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

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

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

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

2.15. Должностные оклады по должностям заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, равного:

90 % минимального уровня должностного оклада руководителя учреждения - для заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения.

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

$$\text{СДО}_j = \sum_i (\text{МДО}(\text{оп})_{ij} \times \text{ШЧ}(\text{оп})_{ij}) / \sum_i \text{ШЧ}(\text{оп})_{ij},$$

где:

СДО_j - СДО в j-м учреждении;

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

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

Перечни должностей, относимых к основному персоналу, определяются по видам экономической деятельности согласно соответствующим разделам приложений 3-6 к настоящему Порядку.

Перечни должностей, относимых к основному персоналу, для учреждений, не отнесенных к отдельным видам экономической деятельности, в том числе указанных в приложении 6 к настоящему Положению, устанавливаются согласно разделу 1 приложения 6 к настоящему Порядку.

2.17. Коэффициент масштаба управления зависит от объемных показателей деятельности учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда руководителей, и устанавливается в размерах, установленных соответствующими разделами приложений 3-6 к настоящему порядку.

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

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

2.18. Порядок отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей в зависимости от объемных показателей деятельности устанавливается по видам экономической деятельности согласно соответствующим разделам приложений 3 - 6 к настоящему Порядку.

Для учреждений, не отнесенных к отдельным видам экономической деятельности, в том числе указанных в приложении 6 к настоящему Порядку, группа по оплате труда руководителей определяется согласно разделу 2 приложения 6 к настоящему Порядку.

2.19. Распределение учреждений по группам по оплате труда руководителей и коэффициенты масштаба управления для учреждений

ежегодно утверждаются приказом уполномоченного органа на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 1 января текущего года.

2.20. К должностным окладам руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений применяется повышающий коэффициент специфики территории, равный 1.

3. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

3.1. Размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяются по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.

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

Степень вредности условий труда	Надбавка (%), от должностного оклада (оклада, выплат по ставке заработной платы)
1	2
3 класс, подкласс 3.1	4
3 класс, подкласс 3.2	8
3 класс, подкласс 3.3	12
3 класс, подкласс 3.4	16
4 класс	24

3.3. Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и(или) опасными условиями труда, устанавливаются учреждением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором.

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

При осуществлении компенсационных выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни учитываются должностные оклады (оклады), выплаты по ставке заработной платы, повышающие коэффициенты к

должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), иные компенсационные и стимулирующие выплаты.

Минимальные размеры выплат за выполнение отдельных дополнительных обязанностей, работ устанавливаются согласно приложению 7 к настоящему Порядку.

3.5. Работа в ночное время оплачивается в размере 20% от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы.

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

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

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

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

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

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

3.9. Работникам учреждений устанавливаются выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, помимо перечисленных в пунктах 3.4 – 3.8 настоящего Порядка.

Размеры выплат устанавливаются в порядке, установленном трудовым законодательством, не ниже размеров, установленных приложением 8 к настоящему Порядку.

4. Виды и порядок установления стимулирующих выплат

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

4.2. Стимулирующие выплаты работникам учреждений устанавливаются из следующего перечня выплат:

- а) премиальные выплаты по итогам работы;
- б) стимулирующая надбавка по итогам работы;
- в) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- г) профессиональная стимулирующая надбавка;
- д) премиальные выплаты к значимым датам (событиям);
- е) доплата в целях обеспечения уровня начисленной минимальной заработной платы, определенной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ленинградской области на соответствующий финансовый год.

4.3. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются из следующего перечня выплат:

- а) премиальные выплаты по итогам работы;
- б) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- в) премиальные выплаты к значимым датам (событиям);
- г) надбавка за сложность и интенсивность выполнения работ.

4.4. Установление работникам и руководителю иных стимулирующих выплат, кроме перечисленных в пунктах 4.2 и 4.3 настоящего Порядка (соответственно), не допускается.

4.5. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются:
руководителю учреждения - по итогам работы учреждения;
руководителям обособленных структурных подразделений (филиалов) учреждения - по итогам работы учреждения и(или) структурного подразделения (филиала) учреждения;
работникам учреждения - по итогам работы учреждения и(или) структурного подразделения (филиала) учреждения и(или) по итогам работы конкретного работника.

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

4.7. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности учреждения и(или) критериев оценки деятельности учреждения (далее - КПЭ, критерии оценки деятельности).

Перечень КПЭ и(или) критериев оценки деятельности устанавливается в разрезе основных направлений деятельности учреждения (работника) соответственно. ИСКЛЮЧЕН.

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

Перечень КПЭ, критериев оценки деятельности работников учреждения определяется с положением о материальном стимулировании работников учреждения в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

В отношении каждого работника устанавливается не более десяти КПЭ, критериев оценки деятельности. Для руководителя – не более пятнадцати КПЭ, критериев оценки деятельности.

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

а) объективность - система сбора отчетных данных по КПЭ, обеспечивающих возможность объективной проверки корректности отчетных данных, минимизацию рисков намеренного искажения отчетных данных со стороны учреждения (работника) соответственно;

б) управляемость - достижение плановых значений КПЭ в преобладающей степени зависит от усилий соответственно учреждения (работника) внешние факторы оказывают минимальное влияние на достижение плановых значений КПЭ;

в) прозрачность - формулировка (описание) КПЭ предполагает однозначное понимание ожидаемых результатов деятельности учреждения (работника) соответственно;

г) отсутствие негативных внешних эффектов - установление КПЭ не ведет к ухудшению реального положения дел по оцениваемому направлению деятельности или по иным направлениям деятельности учреждения (работника) соответственно;

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

4.9. Перечень КПЭ и(или) критериев оценки деятельности и порядок определения размера премиальных выплат по итогам работы учреждения (работника) устанавливается:

для руководителя учреждения – положением о материальном стимулировании руководителей муниципальных учреждений и критериев и показателей эффективности и результативности деятельности муниципальных учреждений, утвержденным постановлением администрации МО «Кингисеппский муниципальный район»;

для работников учреждения - локальным нормативным актом учреждения.

4.10. В целях определения размера премиальных выплат по итогам работы устанавливается базовый размер премиальных выплат по итогам работы учреждения (работника), определяемый одним из следующих

способов:

в абсолютной величине (в рублях);

в процентном отношении к сумме должностного оклада (оклада), выплат по ставке заработной платы и выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) (далее - окладно-ставочная часть заработной платы);

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

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

4.10.1. Требования к критериям оценки деятельности, применяемым для определения размера премиальных выплат по итогам работы:

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

б) прозрачность - формулировка (описание) критерия оценки деятельности предполагает однозначное понимание оцениваемого аспекта деятельности учреждения, структурного подразделения, филиала, работника соответственно;

в) измеримость – критерий оценки деятельности предполагает возможность применения по отношению к нему шкалы качественных оценок (далее – значения критерия оценки деятельности);

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

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

формула расчета значений КПЭ, механизм определения значений критерия оценки деятельности;

удельный вес КПЭ, критерия оценки деятельности, применяемый для определения размера премиальных выплат по итогам работы, либо максимальная сумма баллов по КПЭ, критерию оценки деятельности, применяемая для определения размера премиальных выплат по итогам работы, либо сумма в абсолютной величине (в рублях), соответствующая

КПЭ, критерию оценки деятельности;

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

механизм или формула, предполагающие определение размера премиальных выплат в зависимости от фактических значений КПЭ, критериев оценки деятельности.

4.12. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени (за исключением руководителя учреждения).

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

Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на определенный период в процентах к должностному окладу (окладам, выплатам по ставке заработной платы), либо сумме должностного оклада (оклада), выплат по ставке заработной платы и выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) (далее - окладно-ставочная часть заработной платы), либо сумме окладно-ставочной части заработной платы работника и компенсационных выплат работнику без учета компенсационных выплат за работу в выходные и праздничные дни (далее базовая часть заработной платы).

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

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

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

Для тренерского состава учреждений физической культуры и спорта, структурных подразделений учреждений иных отраслей, осуществляющих спортивную подготовку на основе муниципального задания, размер стимулирующей надбавки по итогам работы устанавливается в соответствии с приложением 9 к настоящему Положению.

4.16. Оценка фактического достижения плановых значений КПЭ, критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, стимулирующих надбавок по итогам

работы, осуществляется в порядке, установленном локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников (для руководителей учреждений - правовым актом уполномоченного органа).

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

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

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

4.19. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат по итогам работы, стимулирующей надбавки по итогам работы, премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ находится в диапазоне от 20 до 100 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год, если иное не установлено приложениями 3, 4, 5.

Объем премиальных выплат по итогам работы, стимулирующей надбавки по итогам работы, премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ для муниципальных учреждений МО «Кингисеппский муниципальный район», не отнесенных к определенным видам экономической деятельности, устанавливается в соответствии с приложением 6 к настоящему Порядку.

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

к профессиональным праздникам;

к юбилейным датам;

в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного собрания Ленинградской области;

в связи с объявлением Благодарности или награждением Почетной грамотой администрации МО «Кингисеппский муниципальный район»;

в связи с объявлением Благодарности или награждением Почетной грамотой Совета депутатов МО «Кингисеппский муниципальный район», Совета депутатов МО «Кингисеппское городское поселение».

Размер премиальных выплат к профессиональным праздникам, юбилейным датам определяется с учетом профессиональных достижений работников, в соответствии с утвержденными нормативно-правовыми актами, локальными актами учреждения.

4.21. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат к

значимым датам (событиям) не может превышать 2% фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

4.22. Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается по отдельным должностям (профессиям) работников, входящим в ПКГ (КУ), в процентах к должностному окладу (окладу), выплатам по ставке заработной платы, окладно-ставочной части заработной платы либо в абсолютной величине (в рублях) в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров.

Профессиональная стимулирующая надбавка не может быть установлена по всем должностям работников учреждения, входящим в одну ПКГ, один КУ, за исключением случаев, установленных приложением 6 к настоящему Порядку.

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

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

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

Для руководителей учреждений неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей и соответствующие сокращенные размеры стимулирующих выплат устанавливаются нормативным правовым актом уполномоченного органа, которые в том числе предусматривают уменьшение размера стимулирующих выплат руководителю на 100 % в случаях, предусмотренных положением о материальном стимулировании руководителей муниципальных учреждений и критериев и показателей эффективности и результативности деятельности муниципальных учреждений, утвержденным постановлением администрации МО «Кингисеппский муниципальный район».

4.24. Размеры стимулирующих выплат работникам (за исключением руководителей учреждений) устанавливаются приказами (локальными правовыми актами) учреждений.

Размеры стимулирующих выплат руководителям учреждений устанавливаются правовым актом уполномоченного органа.

4.25. Экономия фонда оплаты труда может быть направлена на осуществление выплат стимулирующего характера.

4.26. Доплата, указанная в подпункте «е» пункта 4.2., определяется работнику по занимаемой должности, по которой определение должностного оклада происходит с применением межуровневого коэффициента, равного менее соотношения, полученного в результате расчета отношения установленного уровня минимальной заработной платы к расчетной величине в соответствии с решением о бюджете на очередной финансовый год и на плановый период.

4.27. Доплата определяется расчетным путем без учета показателей эффективности и результативности деятельности учреждения и(или) критериев оценки деятельности учреждения за установленный период.

4.28. Доплата определяется как разница:

между установленными должностным окладом и уровнем начисленной минимальной заработной платы без учета компенсационных выплат;

между установленными должностным окладом, стимулирующими выплатами в соответствии с подпунктами «а», «б», «г» пункта 4.2. настоящего Порядка и уровнем начисленной минимальной заработной платы без учета компенсационных выплат.

Порядок расчета доплаты определяется локальным актом учреждения.

4.29. Руководитель принимает решение:

об установлении доплаты работнику;

о размере доплаты с учетом пункта 4.28.;

о периоде или сроке выплат в текущем финансовом году.

4.30. Доплата выплачивается в пределах фонда стимулирования по муниципальному учреждению.

4.31. Доплата не подлежит сокращению в случае наличия дисциплинарных взысканий или иных мер воздействия в отношении работника.

4.32. Доплата включается в расчет средней заработной платы работника.

4.33. Доплата устанавливается работнику, полностью отработавшему норму рабочего времени и выполнившего нормы труда. Расчет доплаты работнику, не отработавшему в месяце полную норму рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

5. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам

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

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается в соответствии с положением о материальном стимулировании руководителей муниципальных учреждений и критериев и показателей эффективности и результативности деятельности муниципальных учреждений, утвержденным постановлением администрации МО «Кингисеппский муниципальный район».

5.2. Размер материальной помощи отдельному работнику не может превышать шести размеров месячных должных окладов (окладов) работника (ставок заработной платы) в целом за календарный год и оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения.

5.3. Суммарный объем оказанной работникам материальной помощи не может превышать 2% фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

6. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда муниципальных казенных учреждений МО «Кингисеппский муниципальный район»

6.1. Годовой фонд оплаты труда работников муниципального казенного учреждения МО «Кингисеппский муниципальный район» (далее - МКУ), за исключением МКУ, указанных в приложении 6 к настоящему Порядку, определяется по формуле:

$$\Phi_{\text{ОТ}} = \Phi(\text{р}) + \Phi(\text{п}),$$

где:

$\Phi(\text{р})$ - годовой фонд оплаты труда руководителей МКУ;

$\Phi(\text{п})$ - годовой фонд оплаты труда прочих работников МКУ.

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

$$\Phi(\text{р}) = 12 \times \sum \text{МДО}(\text{р})_j \times (\text{КТ}_j + \text{ПК}_j) \times (1 + \text{СТ}(\text{р})),$$

где:

$\text{МДО}(\text{р})_j$ - должностной оклад руководителя МКУ, минимальный уровень должностного оклада заместителя руководителя, главного бухгалтера МКУ по j-й штатной единице из числа руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера МКУ, определяемые в соответствии с пунктами 2.15 и 2.16 настоящего Порядка;

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

ПК_j - плановое соотношение постоянных компенсационных выплат по должностям руководителей МКУ;

$\text{СТ}(\text{р})$ - плановое соотношение стимулирующих выплат и базовой части заработной платы для руководителей МКУ. Значение показателя $\text{СТ}(\text{р})$ устанавливается уполномоченным органом в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на соответствующие цели;

12 - число месяцев в году.

6.3. Годовой фонд оплаты труда прочих работников МКУ определяется по формуле:

$$\Phi(\text{п}) = (12 \times \sum (\text{МДО}_i \times (\text{КК}_i + \text{КТ}_i + \text{ПК}_i - 1)) + \text{КД}) \times (1 + \text{СТ}) + \text{РК},$$

где:

МДО_i - минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по ПКГ, КУ, должности, не включенной в ПКГ, по i-й штатной единице МКУ, определяемый в соответствии с пунктом 2.5

настоящего Порядка;

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

KK_i - плановый повышающий коэффициент уровня квалификации по должности, соответствующей i -й штатной единице МКУ;

PK_i - плановое соотношение постоянных компенсационных выплат по должности, соответствующей i -й штатной единице МКУ, и должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определяемых в минимальных (рекомендуемых) размерах, установленных пунктами 3.2, 3.7 - 3.9 настоящего Порядка;

РК - расчетный годовой объем компенсационных выплат работникам МКУ за работу в ночное время (при необходимости: выплаты в выходные и нерабочие праздничные дни);

КД - расчетный годовой объем компенсационных выплат работникам МКУ за выполнение регулярных дополнительных работ, не предусмотренных при формировании должностных окладов (окладов, ставок заработной платы). В части работ, перечисленных в приложении 8 к настоящему Порядку, значения показателя КД определяются исходя из минимальных размеров выплат, установленных указанным приложением;

СТ - плановое соотношение стимулирующих выплат и базовой части заработной платы для прочих работников МКУ.

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

6.4. Годовой фонд оплаты труда работников МКУ, указанных в приложении 6 к настоящему Порядку, определяется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \left[\sum 12 \times (\text{МДО}_i \times \text{КТ}_i) \right] \times (1 + \text{НТФ}),$$

где:

МДО_i - минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по i -й штатной единице МКУ, определяемый в соответствии с пунктами 2.5, 2.15 и 2.16 настоящего Порядка;

KT_i - повышающий коэффициент специфики территории по i -й штатной единице МКУ, определяемый в соответствии с пунктом 2.9 настоящего Порядка;

НТФ - отношение компенсационных и стимулирующих выплат к окладно-ставочной части заработной платы, определяемое в соответствии с разделом 3 приложения 6 к настоящему Порядку.

6.5. Фактическая структура фонда оплаты труда МКУ определяется руководителем МКУ исходя из текущих квалификационных характеристик работников, необходимости соблюдения ограничений, установленных пунктами 4.18, 4.19, 4.21 и 5.3 настоящего Порядка, целесообразности

привлечения работников, не состоящих в штате, а также иных факторов, влияющих на эффективность оплаты труда в МКУ.

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

Формы тарификационных списков устанавливаются уполномоченными органами.

7. Порядок формирования фонда оплаты труда муниципальных бюджетных и автономных учреждений МО «Кингисеппский муниципальный район»

7.1. Муниципальные бюджетные и автономные учреждения МО «Кингисеппский муниципальный район» при формировании своих планов финансово-хозяйственной деятельности планируют годовой фонд оплаты труда работников по следующей формуле:

$$\Phi = (12 \times \sum (\text{ДО}_j \times (\text{КК}_j + \text{КТ}_j + \text{ПК}_j - 1)) + \text{ИК}(y)) \times (1 + \text{СТ}(y)) + \text{РК}(y),$$

где:

ДО_j - размер должностного оклада (оклада), выплаты по ставке заработной платы j -го работника;

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

КТ_j - повышающий коэффициент специфики территории, равный 1;

ПК_j - сумма постоянных компенсационных выплат (установленных пунктами 3.2, 3.7 - 3.9 настоящего Порядка) по отношению к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) для j -го работника, определяемых исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

$\text{ИК}(y)$ - расчетный годовой объем иных компенсационных выплат работникам, в том числе выплат за выполнение регулярных дополнительных обязанностей, работ, перечисленных в приложении 7 к настоящему Порядку, определяемый исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

$\text{РК}(y)$ - расчетный годовой объем компенсационных выплат работникам за работу в ночное время (при необходимости: выплаты в выходные и нерабочие праздничные дни), определяемый исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

$\text{СТ}(y)$ - плановое соотношение стимулирующих выплат и базовой части заработной платы в учреждении.

7.2. Уполномоченные органы в целях рассмотрения планов финансово-хозяйственной деятельности муниципальных бюджетных учреждений МО «Кингисеппский муниципальный район» определяют годовой фонд оплаты труда учреждения аналогично порядку, установленному для МКУ пунктами 6.1 - 6.3 настоящего Порядка.

7.3. В случаях, установленных настоящим Порядком и(или) правовым актом уполномоченного органа, в целях планирования расходов на оплату

труда работников муниципальных бюджетных, муниципальных автономных учреждений МО «Кингисеппский муниципальный район», а также для учета всех видов выплат, гарантируемых работнику в месяц, формируются тарификационные списки работников.

Формы тарификационных списков устанавливаются уполномоченными органами.

8. Заключительные положения по оплате труда.

8.1. Особенности установления должностного оклада руководителя муниципального учреждения в результате изменения штатного расписания муниципального учреждения.

8.1.1. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в соответствии с разделом 4 настоящего положения по состоянию на 01 января финансового года.

Должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается в соответствии с разделом 4 настоящего положения по состоянию на 01 сентября финансового года.

8.1.2. Должностной оклад руководителя не подлежит изменению (увеличению, уменьшению) в течение финансового года в следующих случаях:

- при включении в штатное расписание должности(-тей), включенных в перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, для определения размеров должностного оклада руководителя, имеющих наименьшую квалификационную категорию;

- при включении в штатное расписание должности(-тей), включенных в перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, для определения размеров должностного оклада руководителя, имеющих наибольшую квалификационную категорию;

- при изменении количества ставок по штатному расписанию между имеющимися должностями, включенными в перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, для определения размеров должностного оклада руководителя, в пределах установленной штатной численности.

8.2. Должностной оклад руководителя, заместителя(-лей) руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения подлежит индексации в соответствии с решением Совета депутатов о бюджете муниципального образования на очередной финансовый год и плановый период.

При наличии текущих изменений в штатном расписании на дату индексации в соответствии с абзацем первым настоящего пункта, учитываются все изменения при установлении должностных окладов руководителя, заместителя(-лей) руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения.

**МЕЖУРОВНЕВЫЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ
ПО ДОЛЖНОСТЯМ РАБОЧИХ, ЗАМЕЩАЮЩИХ
ДОЛЖНОСТИ ПО ОБЩЕОТРАСЛЕВЫМ ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ**

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности (профессии)	Межуровневый коэффициент
1		2	3
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	1-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; дворник; истопник; кассир билетный; кастелянша; кладовщик; контролер-кассир; контролер контрольно-пропускного пункта; курьер; лифтер; няня; оператор копировальных и множительных машин; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений <1>; уборщик территорий; иные профессии, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 248н	1,05
	2-й КУ	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	1,10
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	1-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля; контролер технического состояния автотранспортных средств; механик по техническим видам спорта; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	1,20

	2-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,40
	3-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,60
	4-й КУ <2>	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	1,70
Должности, не включенные в ПКГ		Водитель автобуса, занятый подвозом детей в общеобразовательные учреждения	1,80
		Водитель автобуса	1,70
		Электрогазосварщик (6 разряд)	1,40
		Электрогазосварщик (4 и 5 разряд)	1,20
		Уборщик производственных и служебных помещений	1,05

<1> Должность «уборщик служебных помещений» устанавливается из расчета 0,5 ставки на 300 м², за исключением случаев, предусмотренных приложением 6 настоящего Порядка.

<2> Перечень профессий рабочих, предусмотренных 4-м КУ ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня", выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, формируется на основе рекомендуемого перечня профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы (приложение 10 к Порядку) и утверждается локальным нормативным актом учреждения

**МЕЖУРОВНЕВЫЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ
ПО ОБЩЕОТРАСЛЕВЫМ ДОЛЖНОСТЯМ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ**

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
1		2	3
ПКГ "Общепромышленные должности служащих первого уровня"	1-й КУ	Агент; агент по закупкам; агент рекламный; ассистент инспектора фонда; делопроизводитель; кассир; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка	1,20
	2-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	1,25
ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	1-й КУ	Администратор; инспектор по контролю за исполнением поручений; диспетчер; консультант по налогам и сборам; оператор диспетчерской службы; переводчик-дактилолог; секретарь руководителя; лаборант; специалист по работе с молодежью; специалист по социальной работе с молодежью; техник; техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра; техник-конструктор; техник-лаборант; техник по защите информации; техник по планированию; техник-программист; техник-технолог; товаровед; художник	1,30
	2-й КУ	Заведующая архивом; заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	1,45
	3-й КУ	Заведующий научно-технической библиотекой; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела. Должности служащих первого	1,60

		квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	
	4-й КУ	Механик; начальник автоколонны. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	1,65
	5-й КУ	Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской; начальник ремонтного цеха; начальник смены (участка)	1,70
ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	1-й КУ	Аналитик; аудитор; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер по автоматизации и механизации производственных процессов; инженер по защите информации; инженер по инвентаризации строений и сооружений; инженер по инструменту; инженер по надзору за строительством; инженер по научно-технической информации; инженер по нормированию труда; инженер по организации и нормированию труда; инженер по организации труда; инженер по охране окружающей среды (эколог); инженер по охране труда; инженер по подготовке кадров; инженер по ремонту; инженер по организации управления производством; инженер по стандартизации; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); инспектор фонда; математик; менеджер; менеджер по персоналу; менеджер по рекламе; менеджер по связям с общественностью; переводчик; переводчик синхронный; профконсультант; психолог; социолог; специалист по автотехнической экспертизе (эксперт-автотехник); специалист по защите информации; специалист по кадрам; специалист по маркетингу; специалист по связям с общественностью; сурдопереводчик; физиолог; шеф-инженер; эколог (инженер по охране окружающей среды); экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист вычислительного	1,75

		(информационно-вычислительного) центра; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по планированию; экономист по финансовой работе; эксперт; эксперт дорожного хозяйства; юрисконсульт	
	2-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	1,9
	3-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	2,0
	4-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	2,2
	5-й КУ	Главные специалисты <1> : в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	2,3
ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	1-й КУ	Начальник инструментального отдела; начальник отдела информации; начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела капитального строительства; начальник отдела маркетинга; начальник отдела организации и оплаты труда; начальник отдела охраны окружающей среды; начальник отдела охраны труда; начальник отдела подготовки кадров; начальник отдела (сектора) по защите информации; начальник отдела по связям с общественностью; начальник отдела социального развития; начальник отдела стандартизации; начальник планово-экономического отдела; начальник технического отдела; начальник финансового отдела; начальник юридического отдела	2,4
	2-й КУ	Главный <2> (диспетчер, конструктор, металлург, механик, сварщик, специалист по защите информации, эксперт; энергетик)	2,5
	3-й КУ	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	2,7

Должности, не включенные в ПКГ	Оператор контактного центра	1,20
	Архитектор программного обеспечения, младший сетевой администратор	1,70
	Специалист по закупкам; специалист по охране труда; работник контрактной службы; специалист по приему и обработке экстренных вызовов; инженер-профилактик отдела пожарной безопасности; специалист по противопожарной профилактике; специалист по внутреннему контролю; системный аналитик; старший архитектор программного обеспечения; инженер-сметчик	1,75
	Специалист по охране труда II категории, сетевой администратор; специалист по поддержке программно-конфигурируемых информационно-коммуникационных сетей	1,9
	Специалист по охране труда I категории	2,0
	Ведущий специалист отдела (сектора) <3>; ведущий специалист по пожарной безопасности; ведущий специалист по противопожарной профилактике; старший системный аналитик; ведущий инженер по интеграции прикладных решений	2,2
	Контрактный управляющий	2,3
	Заместитель начальника отдела, руководитель контрактной службы <4>	2,35
	Начальник (заведующий) сектора <5>	2,36
	Начальник отдела <6>; руководитель проектов в области информационных технологий; руководитель службы охраны труда	2,4
	Главный инженер, главный системный аналитик	2,5
Заместитель директора (начальника, заведующего) филиала , другого обособленного структурного подразделения <7>; ведущий руководитель проектов в области информационных технологий	2,6	

 <1> Производное «главный» не устанавливается к должностям 1-й КУ ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

<2> За исключением случаев, когда должность с наименованием "главный" является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием "главный" возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации.

<3> За исключением должностей ведущих специалистов отделов (секторов), включенных в ПКГ (КУ).

<4> За исключением должностей заместителей начальников отделов учреждений культуры, искусства и кинематографии.

<5> За исключением должностей начальников (заведующих) секторов, включенных в ПКГ (КУ).

<6> За исключением должностей начальников отделов, включенных в ПКГ (КУ).

<7> За исключением должностей заместителей директора (начальника, заведующего) филиала, другого обособленного структурного подразделения, предусмотренных приложениями 3 - 5 к настоящему Положению.

1. Межуровневые коэффициенты по должностям рабочих культуры, искусства и кинематографии

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности (профессии)	Межуровневый коэффициент
1		2	3
ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня"		<p>Костюмер; маляр по отделке декораций; оператор магнитной записи; осветитель; пастижер; реквизитор; установщик декораций; контуровщик; монтажник негатива; монтажник позитива; оформитель диапозитивных фильмов; печатник субтитрования; съемщик диапозитивных фильмов; съемщик мультипликационных проб; укладчик диапозитивных фильмов; фильмотекарь; фототекарь; киномеханик; фильмопроверщик; машинист сцены; монтировщик сцены; униформист; столяр по изготовлению декораций; автоматчик по изготовлению деталей клавишных инструментов; арматурщик язычковых инструментов; аэрографист щипковых инструментов; клавиатурщик; гарнировщик музыкальных инструментов; гофрировщик меховых камер; заливщик голосовых планок; изготовитель голосовых планок; изготовитель деталей для духовых инструментов; комплектовщик деталей музыкальных инструментов; облицовщик музыкальных инструментов; оператор стенда по обыгрыванию клавишных инструментов; полировщик музыкальных инструментов; расшлифовщик фильеров; сборщик духовых инструментов; сборщик-монтажник клавишных инструментов; сборщик-монтажник смычковых инструментов; сборщик-монтажник щипковых инструментов; сборщик ударных инструментов; сборщик язычковых инструментов; станочник специальных деревообрабатывающих станков; станочник специальных металлообрабатывающих станков; столяр по изготовлению и ремонту деталей и узлов музыкальных инструментов; струнонавивальщик; струнщик; установщик ладовых пластин</p>	1,15

ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня"	1-й КУ	<p>Красильщик в пастижерском производстве 4-5 разрядов ЕТКС: фонотекарь; видеотекарь; изготовитель игровых кукол 5 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию ветроустановок 5 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию съемочной аппаратуры 2-5 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию телевизионного оборудования 3-5 разрядов ЕТКС; механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования 4-5 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию звуковой техники 2-5 разрядов ЕТКС; оператор пульта управления киноустановки; реставратор фильмокопий 5 разряда ЕТКС; оператор видеозаписи 3-5 разрядов ЕТКС; регулировщик пианино и роялей 2-6 разрядов ЕТКС; настройщик пианино и роялей 4-8 разрядов ЕТКС; настройщик щипковых инструментов 3-6 разрядов ЕТКС; настройщик язычковых инструментов 4-6 разрядов ЕТКС; бронзировщик рам клавишных инструментов 4-6 разрядов ЕТКС; изготовитель молоточков для клавишных инструментов 5 разряда ЕТКС; контролер музыкальных инструментов 4-6 разрядов ЕТКС; регулировщик язычковых инструментов 4-5 разрядов ЕТКС; реставратор клавишных инструментов 5-6 разрядов ЕТКС; реставратор смычковых и щипковых инструментов 5-8 разрядов ЕТКС; реставратор ударных инструментов 5-6 разрядов ЕТКС; реставратор язычковых инструментов 4-5 разрядов ЕТКС</p>	1,25
	2-й КУ	<p>Красильщик в пастижерском производстве 6 разряда ЕТКС; изготовитель игровых кукол 6 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию ветроустановок 6 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию кинотелевизионного оборудования 6-7 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию съемочной аппаратуры 6 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию телевизионного оборудования 6-7 разрядов ЕТКС; механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования 6-7 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию звуковой техники 6-7 разрядов ЕТКС; реставратор фильмокопий 6 разряда ЕТКС; оператор видеозаписи 6-7 разрядов ЕТКС; изготовитель музыкальных инструментов</p>	1,35

		по индивидуальным заказам 6 разряда ЕТКС; интонировщик 6 разряда ЕТКС; настройщик духовых инструментов 6 разряда ЕТКС; настройщик-регулирующий смычковых инструментов 6 разряда ЕТКС; реставратор духовых инструментов 6-8 разрядов ЕТКС	
	3-й КУ	Механик по обслуживанию кинотелевизионного оборудования 8 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию телевизионного оборудования 8 разряда ЕТКС; механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования 8 разряда ЕТКС; оператор видеозаписи 8 разряда ЕТКС	1,60
	4-й КУ <1>	Профессии рабочих, предусмотренные первым - третьим квалификационными уровнями, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ	1,80

<1> Перечень профессий рабочих, предусмотренных 4-м КУ ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня", выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, на основе рекомендуемого перечня профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы (приложение 10 к Порядку) и утверждается локальным нормативным актом учреждения.

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

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ	Должности	Межуровневый коэффициент
1	2	3
ПКГ "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава"	Артист вспомогательного состава театров и концертных организаций; смотритель музейный; ассистент номера в цирке; контролер билетов	1,25
ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	Заведующий билетными кассами; заведующий костюмерной; репетитор по технике речи; суфлер; артист оркестра (ансамбля), обслуживающего кинотеатры, рестораны, кафе и танцевальные площадки; организатор экскурсий; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной	1,50

	<p>части дискотеки; аккомпаниатор; культурорганизатор. Ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера</p>	
<p>ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"</p>	<p>Концертмейстер по классу вокала (балета); лектор-искусствовед (музыковед); чтец-мастер художественного слова; главный библиотекарь; главный библиограф; помощник главного режиссера (главного дирижера, главного балетмейстера, художественного руководителя), заведующий труппой; художник-бутафор; художник-гример; художник-декоратор; художник-конструктор; художник-скульптор; художник по свету; художник-модельер театрального костюма; художник-реставратор; художник-постановщик; художник-фотограф; мастер-художник по созданию и реставрации музыкальных инструментов; репетитор по вокалу; репетитор по балету; аккомпаниатор-концертмейстер; администратор (старший администратор); заведующий аттракционом; библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; редактор библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; лектор (экскурсовод); артист-вокалист (солист); артист балета; артист оркестра; артист хора; артист драмы; артист (кукловод) театра кукол; артист симфонического, камерного, эстрадно-симфонического, духового оркестров, оркестра народных инструментов; артист оркестра ансамблей песни и танца, артист эстрадного оркестра (ансамбля); артист балета ансамбля песни и танца, танцевального коллектива; артист хора ансамбля песни и танца, хорового коллектива; артисты - концертные исполнители (всех жанров), кроме артистов - концертных исполнителей вспомогательного состава; репетитор цирковых номеров; хранитель фондов; редактор (музыкальный редактор); специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы; методист по составлению кинопрограмм; инспектор манежа (ведущий представление); артист - воздушный гимнаст; артист спортивно-акробатического жанра; артист жанра "эквилибр"; артист жанра дрессуры животных; артист жанра конной дрессуры; артист жанра жонглирования; артист жанра иллюзии; артист коверный,</p>	<p>1,80</p>

	буффонадный клоун, музыкальный эксцентрик, сатирик; артист оркестра цирка; специалист по учетно-хранительской документации; специалист экспозиционного и выставочного отдела; кинооператор; ассистент кинорежиссера; ассистент кинооператора; звукооператор; монтажер; редактор по репертуару	
ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"	Главный балетмейстер; главный хормейстер; главный художник; режиссер-постановщик; балетмейстер-постановщик; главный дирижер; руководитель литературно-драматургической части; заведующий музыкальной частью; заведующий художественно-постановочной частью; заведующий отделом (сектором) библиотеки; заведующий отделом (сектором) музея; заведующий передвижной выставкой музея; заведующий отделом (сектором) зоопарка; заведующий ветеринарной лабораторией зоопарка; режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер; главный хранитель фондов; заведующий реставрационной мастерской; заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; заведующий отделением (пунктом) по прокату кино- и видеофильмов; заведующий художественно-оформительской мастерской; директор съемочной группы; директор творческого коллектива, программы циркового конвейера; режиссер массовых представлений; заведующий отделом по эксплуатации аттракционной техники; кинорежиссер; руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам	2,30
Должности, не включенные в ПКГ	Инспектор (старший инспектор) творческого коллектива; помощник директора; менеджер культурно-досуговых организаций клубного типа, парков культуры и отдыха, городских садов, других аналогичных культурно-досуговых организаций	1,80
	Заместитель начальника отдела (сектора) учреждения культуры	2,30
	Главный администратор; главный режиссер; художественный руководитель	2,30

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

N п/п	Группы учреждений культуры	Перечень должностей работников
1	Музеи	Хранитель фондов; научный сотрудник; специалист экспозиционного и выставочного отдела; экскурсовод; художник-реставратор; организатор экскурсий; архитектор; лектор (экскурсовод); художник; главный хранитель фондов; рабочий зеленого хозяйства; мастер леса
2	Театры и концертные организации	Режиссер-постановщик; балетмейстер-постановщик; режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер; художник (любой специальности); артист (всех жанров), аккомпаниатор-концертмейстер
3	Библиотеки	Библиотекарь; библиограф; главный библиотекарь; главный библиограф; научный сотрудник; старший научный сотрудник; методист; редактор; специалист по учетно-хранительской документации
4	Прочие учреждения	Режиссер массовых представлений; менеджер культурно-досуговых организаций клубного типа; балетмейстер, хормейстер; художник-постановщик; концертмейстер по классу вокала; режиссер; звукорежиссер; специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы; распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки; аккомпаниатор; культорганизатор; художник-фотограф; методист (по всем направлениям деятельности); заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций

4. Порядок отнесения учреждений культуры к группам по оплате труда руководителей

4.1. Музеи

Тип учреждения	Среднегодовое число посетителей (читателей), тыс. чел. <1>	Среднегодовое количество экскурсий <1>	Среднегодовое количество выставок <1>	Количество экспонатов основного фонда, тыс. экз.	Группа по оплате труда <2>
Исторические и краеведческие	свыше 10	свыше 200	свыше 20	свыше 10	I
	от 5 до 10 <3>	от 150 до 200	от 10 до 20	от 5 до 10	II
	до 5	до 150	до 10	до 5	III
Художественные	свыше 50	свыше 300	свыше 20	свыше 5	I

(изобразительные и другие виды искусств)	от 25 до 50	от 150 до 300	от 10 до 20	от 2 до 5	II
	до 25	до 150	до 10	до 5	III
Литературные, мемориальные и другие учреждения музейного типа	свыше 30	свыше 200	свыше 3		I
	от 15 до 30	от 100 до 200	от 2 до 3		II
	до 15	до 100	до 2		III
Музеи-заповедники	свыше 100	свыше 400	свыше 10	свыше 3	I
	от 50 до 100	от 300 до 400	от 5 до 10	от 2 до 3	II
	до 50	до 300	до 5	до 2	III
Выставочные залы	свыше 20	свыше 25	свыше 20		I
	от 5 до 20	от 10 до 25	от 10 до 20		II
	до 5	до 10	до 10		III
Музеи-усадьбы	свыше 15	свыше 500	свыше 20	свыше 5	I
	от 8 до 15	от 300 до 500	от 10 до 20	от 1 до 5	II
	до 8	до 300	до 10	до 1	III
Музеи-крепости	свыше 50			свыше 10	I
	от 25 до 50			от 5 до 10	II
	до 25			до 5	III

<1> Среднее арифметическое значение за последние три года.

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

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

4.2. Театры и концертные организации

№ п/п	Тип учреждения	Количество спектаклей	Группа по оплате труда
1	2	3	4
1	Музыкально-драматические, драматические театры, ТЮЗ, филармония, театр кукол	250 и более	I
		от 150 до 249	II
		от 50 до 149	III
		до 50	IV
2	Театры (за исключением указанных в пункте 1),	90 и более	II

	музыкальные и танцевальные коллективы, концертные организации, самостоятельные художественные коллективы	от 40 до 89	III
		до 40	IV
3	Детские театры-студии, детские музыкальные хореографические студии	45 и более	II
		до 45	III

4.3. Библиотеки

Тип учреждения	Группа по оплате труда
Муниципальные библиотеки, осуществляющие координацию и методическую поддержку деятельности муниципальных библиотек Кингисеппского района, обеспечивающие взаимодействие информационных ресурсов территории для обеспечения единства библиотечно-информационного пространства и создания условий для выравнивания доступа к информации различных групп граждан, проживающих в удаленных местностях	I

4.4. Прочие учреждения

Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов	Группа по оплате труда
1	2	3	4
Организация и проведение межрегиональных, международных, всероссийских, областных фестивалей, смотров, выставок, конкурсов, массовых театрализованных праздников (свыше 300 участников)	За каждое мероприятие	10	90 и более баллов - I группа, до 90 баллов - II группа
Организация и проведение межрегиональных, международных, всероссийских, областных фестивалей, смотров, выставок, конкурсов, массовых театрализованных праздников (до 300 участников)	За каждое мероприятие	15	
Проведение экспедиций с фиксацией на различных носителях образцов народного творчества/элементов, связанных с культурой региона, историческим и культурным наследием региона	За каждую экспедицию	5	
Обновление единого областного архива по традиционной культуре Ленинградской области	За каждые 10 записей	5	
Создание (обновление) единой базы предоставления услуг, необходимых для кинопроизводства, в целях усовершенствования	За каждые 5 записей	5	

процесса проведения кино- и видеосъемок в Ленинградской области			
Проведение семинаров, творческих лабораторий, мастер-классов	За каждое мероприятие	5	

4.5. Коэффициенты масштаба управления, применяемые в зависимости от группы оплаты труда муниципального учреждения для установления должностного оклада руководителя муниципального учреждения в сфере культуры

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

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

**1. Межуровневые коэффициенты по должностям
работников образования**

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
1		2	3
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	1,25
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1-й КУ	Дежурный по режиму; младший воспитатель:	
		с высшим образованием	1,50
		без высшего образования	1,35
	2-й КУ	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму:	
		с высшим образованием	1,55
		без высшего образования	1,40
ПКГ должностей педагогических работников	1-й КУ	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый:	
		с высшим образованием	1,75
		без высшего образования	1,45
	2-й КУ	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель:	
		с высшим образованием	1,80
		без высшего образования	1,50
	3-й КУ	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель:	
		с высшим образованием	1,90

		без высшего образования	1,60
	4-й КУ	Педагог-библиотекарь; преподаватель <1>; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор <2>; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед):	
		с высшим образованием	2,00
		без высшего образования	1,70
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	1-й КУ	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей <3>	2,90
	2-й КУ	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования <4>; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и(или) среднего профессионального образования	3,00
	3-й КУ	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	4,00
Должности, не включенные в ПКГ		Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	1,25

	Врач - специалист	2,40
	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (высшее образование)	2,00
	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (без высшего образования)	1,70

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

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

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

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

2. Межуровневые коэффициенты по должностям работников высшего и дополнительного профессионального образования

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
1		2	3
ПКГ должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала	1-й КУ	Диспетчер факультета; специалист по учебно-методической работе; учебный мастер	1,75
	2-й КУ	Специалист по учебно-методической работе II категории; старший диспетчер факультета; учебный мастер II категории	1,80
	3-й КУ	Специалист по учебно-методической работе I категории; тьютор; учебный мастер I категории	1,95
ПКГ должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений	1-й КУ	Ассистент; преподаватель. Начальник (директор, заведующий, руководитель): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, питомника, подготовительных курсов (отделения), студенческого бюро, учебного вивария, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебной станции (базы) и других подразделений; помощник проректора; помощник ректора; руководитель (заведующий) учебной (производственной, учебно-	3,00

	производственной) практики; ученый секретарь совета факультета (института)	
2-й КУ	Старший преподаватель. Начальник (директор, заведующий, руководитель): второго управления, межкафедральной (межфакультетской) учебной лаборатории, структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы, студенческого дворца культуры, студенческого общежития, управления безопасности, управления охраны труда и техники безопасности; начальник (заведующий) отдела: аспирантуры (адъюнктуры), докторантуры, интернатуры, магистратуры, ординатуры, учебного (учебно-методического, методического), международных связей	3,30
3-й КУ	Доцент. Начальник (директор, заведующий, руководитель): издательства учебной литературы и учебно-методических пособий для студентов, лесхоза, структурного подразделения, реализующего образовательные программы начального профессионального и(или) среднего профессионального образования, учебного ботанического сада (дендрария), учебно-методического (учебно-производственного, учебно-научного, экспериментального) центра, учебной обсерватории, учебно-опытного поля, учебной типографии, учебной художественной мастерской, учебной теле-, фото- и киностудии, других учебных подразделений; начальник управления: аспирантуры (адъюнктуры), докторантуры, интернатуры, кадров, магистратуры, международных связей, ординатуры, учебного (учебно-методического), экономического (финансово-экономического, финансового), юридического (правового); начальник управления охраны труда и техники безопасности (при наличии в вузе объектов производственной инфраструктуры и(или) научно-исследовательских подразделений, вычислительного центра); советник при ректорате; ученый секретарь совета учреждения	3,50
4-й КУ	Профессор. Начальник управления образовательного	4,10

	учреждения высшего образования, имеющего в своем составе институт и(или) научно-исследовательский институт, опытно-производственные (экспериментальные) подразделения: экономического, финансово-экономического, финансового, юридического (правового)	
5-й КУ	Заведующий кафедрой. Директор (руководитель) обособленного структурного подразделения	4,20
6-й КУ	Декан факультета. Директор (руководитель): филиала, института, являющегося структурным подразделением образовательного учреждения	4,30
Должности, не включенные в ПКГ	Заместитель директора (руководителя): филиала, института, являющегося структурным подразделением образовательной организации	3,50
	Заместитель декана	4,20

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

N п/п	Группы учреждений образования	Перечень должностей работников
1	2	3
1	Дошкольные образовательные организации; общеобразовательные организации; организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; образовательные организации для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи; специальные учебно-воспитательные учреждения закрытого типа; оздоровительные образовательные учреждения санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении	Воспитатель (включая старшего); учитель; преподаватель; учитель-логопед; учитель-дефектолог; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; педагог дополнительного образования (включая старшего); педагог-организатор; социальный педагог; инструктор по физкультуре; инструктор по труду; педагог-психолог; руководитель физического воспитания; музыкальный руководитель, старший вожатый; советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями
2	Профессиональные образовательные организации	Педагог дополнительного образования (включая старшего); педагог-организатор; социальный педагог; методист (включая старшего); педагог-психолог; мастер производственного обучения; преподаватель;

		руководитель физического воспитания; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, воспитатель (включая старшего), концертмейстер
3	Организации дополнительного образования	Педагог дополнительного образования (включая старшего); инструктор-методист (включая старшего); концертмейстер; методист (включая старшего); педагог-организатор; педагог-психолог; преподаватель; социальный педагог; тренер-преподаватель (включая старшего); воспитатель, старший вожатый
4	Образовательные организации высшего образования; организации дополнительного профессионального образования	Доцент, преподаватель, методист (включая старшего), ассистент, заведующий лабораторией; старший преподаватель; доцент; профессор; заведующий кафедрой; заведующий центром; заведующий отделом; специалист по учебно-методической работе
5	Иные учреждения образования	Методист (включая старшего); тьютор; специалист; заведующий отделом; социальный педагог; учитель-дефектолог; учитель-логопед; педагог-психолог; программист; юрисконсульт; инженер

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

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

N п/п	Тип учреждения	Сумма баллов по объемным показателям	Группа по оплате труда
1	2	3	4
1	Организации высшего и дополнительного профессионального образования	более 1000	I
		от 500 до 1000 <1>	II
		до 500	III
2	Профессиональные образовательные организации - педагогические колледжи	более 450	II
		от 350 до 450	III
		от 250 до 350	IV
		от 150 до 250	V
		менее 150	VI

3	Профессиональные образовательные организации (кроме указанных в пункте 2)	более 700	II
		от 500 до 700	III
		от 350 до 500	IV
		от 200 до 350	V
		менее 200	VI
4	Организации дополнительного образования	более 700	II
		от 500 до 700	III
		от 300 до 500	IV
		от 100 до 300	V
		менее 100	VI
5	Детские оздоровительно-образовательные центры	более 400	II
		от 300 до 400	III
		от 150 до 300	IV
		от 100 до 150	V
		менее 100	VI
6	Дошкольные образовательные организации	более 150	III
		от 100 до 150	IV
		от 50 до 100	V
		менее 50	VI
7	Общеобразовательные организации, образовательные организации, реализующие адаптированные образовательные программы; оздоровительные образовательные организации санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении	более 400	II
		от 280 до 400	III
		от 180 до 280	IV
		от 80 до 180	V
		менее 80	VI
8	Специальные учебно-воспитательные учреждения закрытого типа	более 180	III
		от 100 до 180	IV
		от 50 до 100	V
		менее 50	VI
9	Общеобразовательные организации при исправительно-трудовых учреждениях,	более 300	II
		от 200 до 300	III

	воспитательно-трудовых и лечебно-трудовых профилакториях Министерства внутренних дел Российской Федерации	от 100 до 200	IV
		от 50 до 100	V
		менее 50	VI
10	Учебные заведения - учреждения профессиональной реабилитации инвалидов	более 700	I
		от 500 до 700	II
		от 350 до 500	III
		от 200 до 350	V
		менее 200	VI
11	Центры психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи		V
12	Центры дополнительного образования детей регионального уровня		IV
13	Организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей		V

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

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

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся (воспитанников), слушателей в образовательных организациях по очной форме обучения	За каждого обучающегося (воспитанника), слушателя	1
2	Количество обучающихся, слушателей в образовательных организациях по очно-заочной форме обучения	За каждого обучающегося слушателя	0,6
3	Количество обучающихся (воспитанников), слушателей в образовательных организациях по заочной форме обучения	За каждого обучающегося слушателя	0,4
4	Количество обучающихся (воспитанников), проживающих в учреждении (в детском саду, школе-интернате, общежитии, организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (центре помощи детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей))	Из расчета за каждого дополнительно	1

5	Наличие обучающихся (воспитанников) из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (за исключением организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей)	Из расчета за каждого дополнительно	1
6	Количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях (за исключением специальных (коррекционных) учреждений)	Из расчета за каждого дополнительно	1
7	Наличие воспитанников дошкольного возраста (за исключением дошкольных образовательных организаций)	Из расчета за каждого дополнительно	1

Примечания:

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

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

по профессиональным образовательным организациям - по списочному составу на 1 октября по всем формам обучения, а при сроке обучения менее 10 месяцев - по плановому среднегодовому количеству обучающихся на соответствующий календарный год;

по школам-интернатам для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, - по списочному составу на 1 января;

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

по оздоровительным лагерям всех видов и наименований - по количеству принятых на отдых и оздоровление в смену (заезд), но не более плановой мощности;

по межшкольным учебно-производственным комбинатам (центрам) трудового обучения и профессиональной ориентации учащихся, учебным компьютерным центрам - по списочному составу обучающихся на начало учебного года; при обучении менее трех раз в неделю - с коэффициентом 0,25; при обучении три раза в неделю - с коэффициентом 0,5; при обучении более четыре раза в неделю - с коэффициентом 1.

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

4.3. Коэффициенты масштаба управления, применяемые в зависимости от группы оплаты труда муниципального учреждения, для установления должностного оклада руководителя муниципального учреждения в сфере образования

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

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

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

5.1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок установления педагогическим работникам учебной нагрузки, а также перечень случаев, при которых выплаты по ставке заработной платы осуществляются в размере ставок заработной платы работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка, соответствующая норме часов педагогической работы за ставку заработной платы, определяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 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".

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

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

5.3. Формы тарификационных списков педагогических работников устанавливаются уполномоченным органом.

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

6. Порядок определения ставок почасовой оплаты труда педагогических работников

Ставка почасовой оплаты труда педагогических работников учреждения определяется по формуле:

$$СЧ_i = \frac{РДО_i}{ЧМ_i},$$

где:

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

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

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

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

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

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

В случае работы в условиях, отличающихся от нормальных, ставка почасовой оплаты труда подлежит увеличению на размер компенсационных выплат, определяемых в соответствии с пунктами 3.2, 3.8. настоящего Положения.

7. Нормативы определения количества штатных единиц тренеров-преподавателей учреждений дополнительного образования, осуществляющих спортивную подготовку на основе муниципального задания

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

Этапы подготовки	Период обучения (лет)	Максимальный объем учебно-тренировочной нагрузки	Количество занимающихся в группе			Коэффициент нагрузки тренера-преподавателя за подготовку одного занимающегося		
			группы видов спорта			группы видов спорта		
			I	II	III	I	II	III
Спортивно-оздоровительный	Весь период	До 6	20	20	20	0,022	0,022	0,022
Начальной подготовки	До года	6	20	20	20	0,022	0,022	0,022
	Свыше года	9	20	20	20	0,034	0,034	0,034
Тренировочный	До двух	1-й -12	10-20	12-25	10-15	0,06	0,04	0,05

этап (этап спортивной специализации)	лет	2-й -14						
	Свыше двух лет	3-й -16 4-й -18 5-й -20	3-й, 4-й -10-16 5-й -8-16	12-25	8-13	0,14	0,06	0,10
Этап совершенствования спортивного мастерства	До года	24	8-14	6-25	6-9	0,20	0,17	0,17
	Свыше года	28	6-12	6-25	5-8	0,30	0,20	0,23

Форма и система оплаты труда в спортивно-оздоровительных группах и группах начальной подготовки (оплата по нормативу за каждого занимающегося или в зависимости от объема недельной учебно-тренировочной работы) определяется спортивной школой по согласованию с уполномоченным органом.

Для разных групп одного тренера могут применять разные формы оплаты. Применение двух форм оплаты за одну группу не допускается. При количестве занимающихся в группе меньше, чем минимальное значение - применяется форма оплаты за одного занимающегося.

Ставка заработной платы тренера-преподавателя (при оплате его труда в зависимости от недельной учебно-тренировочной работы) устанавливается за 18 часов в неделю.

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

Для разных групп одного тренера могут применять разные формы оплаты. Применение двух форм оплаты за одну группу не допускается. При количестве занимающихся в группе меньше, чем минимальное значение – может применяться форма оплаты за одного занимающегося.

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

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

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

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

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

7.5. Количество штатных единиц определяется путем умножения количества

занимающихся на коэффициент нагрузки тренера-преподавателя за подготовку одного занимающегося.

1. Межуровневые коэффициенты по должностям работников физической культуры и спорта

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
1		2	3
ПКГ должностей работников физической культуры и спорта первого уровня	1-й КУ	Дежурный по спортивному залу; сопровождающий спортсмена-инвалида первой группы инвалидности	1,25
	2-й КУ	Спортивный судья; спортсмен; спортсмен-ведущий	1,30
ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	1-й КУ	Инструктор по адаптивной физической культуре; инструктор по спорту; спортсмен-инструктор; тренер-наездник лошадей; техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	1,50
	2-й КУ	Администратор тренировочного процесса; инструктор-методист по адаптивной физической культуре; инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; медицинская сестра по массажу спортивной сборной команды Российской Федерации; оператор видеозаписи спортивной сборной команды Российской Федерации; тренер; тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре; хореограф	1,80
	3-й КУ	Инструктор-методист спортивной сборной команды Российской Федерации по адаптивной физической культуре; начальник водной станции; начальник клуба (спортивного спортивно-технического, стрелково-спортивного); начальник мастерской по ремонту спортивной техники и снаряжения; специалист по подготовке спортивного инвентаря; старшие: инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре	1,90
ПКГ должностей работников физической культуры и	1-й КУ	Аналитик (по виду или группе видов спорта); врач по спортивной медицине спортивных сборных команд Российской Федерации (по видам спорта); механик спортивной сборной	1,95

спорта третьего уровня		команды Российской Федерации; начальник отдела (по виду или группе видов спорта); специалист спортивной сборной команды Российской Федерации (по виду спорта); тренер спортивной сборной команды Российской Федерации (по виду спорта)	
	2-й КУ	Начальник спортивной сборной команды Российской Федерации (по виду спорта); старший тренер спортивной сборной команды Российской Федерации (по виду спорта)	2,50
ПКГ должностей работников физической культуры и спорта четвертого уровня		Главный тренер спортивной сборной команды Российской Федерации (по виду спорта); государственный тренер (по виду спорта); начальник управления (по виду или группе видов спорта)	3,00
Должности, не включенные в ПКГ		Администратор, механик по техническим видам спорта, техник, техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	1,25
		Спортсмен спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации (по виду спорта, спортивной дисциплине);	1,50
		Помощник тренера; инструктор по физической культуре и спорту; медицинская сестра; фельдшер	1,60
		Тренер по общей физической подготовке; тренер по функциональной подготовке; тренер по направлению подготовки (в соответствии с федеральным стандартом спортивной подготовки по виду спорта); тренер по начальной подготовке	1,70
		Старший тренер	1,80
		Инструктор-методист по виду спорта (спортивной дисциплине) адаптивного спорта; старший инструктор-методист по виду (спортивной дисциплине) адаптивного спорта; инструктор-методист спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации по виду (спортивной дисциплине) адаптивного спорта; специалист по антидопинговой деятельности	1,90
		Тренер по виду спорта (группе спортивных	1,95

дисциплин); старший тренер по виду спорта (группе спортивных дисциплин); тренер-консультант; тренер-физиолог; тренер команды по виду спорта (спортивной дисциплине, группе спортивных дисциплин); тренер спортивной сборной команды по виду спорта (спортивной дисциплине, группе спортивных дисциплин)	
Старший тренер спортивной сборной команды по виду спорта (спортивной дисциплине, группе спортивных дисциплин)	2,50
Старший тренер по резерву спортивной сборной команды Российской Федерации (по виду спорта, спортивной дисциплине, группе спортивных дисциплин)	3,0

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

1. Администратор тренировочного процесса.
2. Аналитик (по виду спорта или группе видов спорта).
3. Инструктор по спорту.
4. Инструктор по адаптивной физической культуре.
5. Инструктор-методист по адаптивной физической культуре.
6. Инструктор-методист по виду спорта (спортивной дисциплине) адаптивного спорта.
7. Инструктор-методист спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации по виду (спортивной дисциплине) адаптивного спорта.
8. Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций.
9. Помощник тренера.
10. Спортсмен спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации (по виду спорта, спортивной дисциплине).
11. Спортсмен.
12. Спортсмен-ведущий.
13. Спортсмен-инструктор.
14. Старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре.
15. Старший инструктор-методист по виду (спортивной дисциплине) адаптивного спорта.
16. Старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций.
17. Старший тренер.
18. Старший тренер по виду спорта (группе спортивных дисциплин).
19. Старший тренер по резерву спортивной сборной команды Российской Федерации (по виду спорта, спортивной дисциплине, группе спортивных дисциплин).
20. Старший тренер спортивной сборной команды по виду спорта (спортивной дисциплине, группе спортивных дисциплин).
21. Старший тренер спортивной сборной команды.
22. Старший тренер-преподаватель.
23. Тренер.
24. Тренер-консультант.
25. Тренер команды по виду спорта (спортивной дисциплине, группе спортивных

дисциплин).

26. Тренер по виду спорта (группе спортивных дисциплин).

27. Тренер по общей физической подготовке.

28. Тренер по функциональной подготовке.

29. Тренер по направлению подготовки (в соответствии с федеральным стандартом спортивной подготовки по виду спорта).

30. Тренер по начальной подготовке.

31. Тренер спортивной сборной команды.

32. Тренер спортивной сборной команды по виду спорта (спортивной дисциплине, группе спортивных дисциплин).

33. Тренер-преподаватель.

34. Тренер-физиолог.

35. Хореограф.

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

3.1. Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям устанавливается в соответствии с муниципальным правовым актом администрации МО «Кингисеппский муниципальный район» или в соответствии с таблицей настоящего подпункта.

№ п/п	Тип учреждения	Сумма баллов по объемным показателям	Группа по оплате труда
1	2	3	4
1	Центры олимпийской подготовки	более 400	III
		от 300 до 400 <1>	IV
		до 300	V
2	Центры спортивной подготовки, спортивно-тренировочные центры	более 3000	I
		от 1000 до 3000	II
		от 500 до 1000	III
		от 400 до 500	IV
		до 400	V
3	Спортивные школы олимпийского резерва, специализированные детско-юношеские спортивные школы олимпийского резерва, школы высшего спортивного мастерства, спортивные школы, детско-юношеские спортивные школы	более 450	II
		от 380 до 450	III
		от 350 до 380	IV
		до 350	V

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

3.2. Объемные показатели, характеризующие масштаб управления

муниципальными учреждениями физической культуры и спорта в соответствии с муниципальным правовым актом администрации МО «Кингисеппский муниципальный район» или в соответствии с таблицей настоящего подпункта.

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

Примечания:

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

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

3.3. Коэффициенты масштаба управления, применяемые в зависимости от группы оплаты труда муниципального учреждения, для установления должностного оклада руководителя муниципального учреждения в сфере физической культуры и спорта

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

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

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

4.1. Рабочее время тренеров, осуществляющих спортивную подготовку в учреждениях физической культуры и спорта, структурных подразделениях, осуществляющих спортивную подготовку в других учреждениях (далее - тренер), определяется исходя из продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю.

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

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

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

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

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

При определении объема тренерской нагрузки на следующий год (тренировочный период, спортивный сезон) рекомендуется сохранять преемственность тренеров в подготовке спортсменов, не допуская ее изменения в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества

часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

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

5. Нормативы определения количества штатных единиц тренеров учреждений физической культуры и спорта, структурных подразделений учреждений иных отраслей.

5.1. Нормативы определения количества штатных единиц тренеров учреждений, осуществляющих спортивную подготовку учреждений физической культуры и спорта, структурных подразделений учреждений иных отраслей, осуществляющих спортивную подготовку на основе муниципального задания

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

Этапы подготовки	Период обучения (лет)	Максимальный объем учебно-тренировочной нагрузки	Количество занимающихся в группе			Коэффициент нагрузки тренера-преподавателя за подготовку одного занимающегося		
			группы видов спорта			группы видов спорта		
			I	II	III	I	II	III
Спортивно-оздоровительный	Весь период	До 6	20	20	20	0,022	0,022	0,022
Начальной подготовки	До года	6	20	20	20	0,022	0,022	0,022
	Свыше года	9	20	20	20	0,034	0,034	0,034
Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	До двух лет	1-й -12 2-й -14	10-20	12-25	10-15	0,06	0,04	0,05
	Свыше двух лет	3-й -16 4-й -18 5-й -20	3-й, 4-й -10-16 5-й -8-16	12-25	8-13	0,14	0,06	0,10
Этап совершенствования спортивного мастерства	До года	24	8-14	6-25	6-9	0,20	0,17	0,17
	Свыше года	28	6-12	6-25	5-8	0,30	0,20	0,23

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

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

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

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

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

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

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

5.2. Нормативы определения количества штатных единиц тренеров иных учреждений физической культуры и спорта, структурных подразделений учреждений иных отраслей, осуществляющих общую физическую подготовку на основе муниципального задания

5.2.1. Определение количества штатных единиц тренеров осуществляется исходя из норм наполняемости групп физкультурно-спортивной направленности и максимального объема учебно-тренировочной работы на одну группу, утверждаемых постановлением администрации МО «Кингисеппский муниципальный район».

«6. Отношение компенсационных и стимулирующих выплат к окладно-ставочной части заработной платы, применяемое для планирования фонда оплаты труда для муниципальных учреждений сферы физической культуры и спорта МО «Кингисеппский муниципальный район»

№ п/п	Учреждение	Коэффициент <1>
1	2	3
1	МАУ «ОЛИМП»	1,1

<1> размер коэффициента для определения выплат стимулирующего и компенсационного характера на текущий финансовый год устанавливается (может изменяться) в соответствии с выделенными средствами на выплату заработной платы без учета фонда оплаты труда по должностным окладам, но не более значений, установленных настоящим пунктом.».

**1. Перечень должностей работников муниципальных учреждений
МО «Кингисеппский муниципальный район», не отнесенных к определенным
видам экономической деятельности, относимых к основному персоналу**

1.1. Общие требования:

Специалисты, к которым установлено производное должностное наименование "главный".

Специалисты, к которым установлено производное должностное наименование "ведущий" (эксперт).

**1.2. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу,
для определения размеров должностного оклада руководителя МКУ
«Административно-хозяйственный комплекс»:**

Начальник гаража
Главный энергетик

**2. Порядок отнесения учреждений, не отнесенных
к определенным видам экономической деятельности,
к группе по оплате труда руководителей для муниципальных учреждений МО
«Кингисеппский муниципальный район», не отнесенных к определенным
видам экономической деятельности**

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

Сумма баллов по объемным показателям <1>	Группа по оплате труда
Более 300	I
От 150 до 300	II
150 и менее	III

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

**2.2. Объемные показатели, характеризующие масштаб управления
муниципальными учреждениями**

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество о баллов
1	2	3	4

1	Среднесписочная численность работников учреждения	За каждого работника	1
2	Плановый объем расходов учреждения по бюджетной смете или плану финансово-хозяйственной деятельности на текущий финансовый год	За 1 млн. руб.	0,2

2.3. Коэффициент масштаба управления для установления должностного оклада руководителей муниципальных учреждений МО «Кингисеппский муниципальный район», не отнесенных к определенным видам экономической деятельности

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

Группа по оплате труда руководителей	Коэффициент масштаба управления
I	2,00
II	1,75
III	1,50

3. Отношение компенсационных и стимулирующих выплат к окладно-ставочной части заработной платы, применяемое для планирования фонда оплаты труда для муниципальных учреждений МО «Кингисеппский муниципальный район», не отнесенных к определенным видам экономической деятельности

N п/п	Учреждение	Коэффициент <1>
1	2	3
1	МКУ «Административно-хозяйственный комплекс»	1,20
2	МКУ «Служба заказчика»	1,00
3	МКУ «Центр развития малого бизнеса и потребительского рынка»	1,00
4	МКУ «Кингисеппское рекламное агентство»	0,60
5	МКУ «Кингисеппский жилищный центр»	0,95
6	МКУ «Кингисеппский межведомственный центр учета»	1,50

<1> размер коэффициента для определения выплат стимулирующего и компенсационного характера на текущий финансовый год устанавливается (может изменяться) в соответствии с выделенными средствами на выплату заработной платы без учета фонда оплаты труда по должностным окладам, но не более значений, установленных настоящим пунктом.

3.1. Дополнительный фонд стимулирующих выплат в размере одного должностного оклада

Муниципальным казенным учреждениям по решению уполномоченного органа может быть выплачена единовременная премия по итогам работы учреждения (работников учреждения) в текущем финансовом году в размере одного должностного оклада.

Дополнительный фонд стимулирующих выплат в размере одного должностного оклада, в случае отсутствия собственных средств учреждения на такие выплаты и/или экономии фонда оплаты труда по итогам финансового года, может быть предусмотрен решением о бюджете муниципального образования на соответствующий финансовый год и плановый период.»

4. Особые условия установления профессиональной стимулирующей надбавки для муниципальных учреждений МО «Кингисеппский муниципальный район», не отнесенных к определенным видам экономической деятельности

Профессиональная стимулирующая надбавка может быть установлена по должностям работников учреждения, входящим в одну ПКГ, один КУ, в случае осуществления деятельности учреждения, связанной с передачей полномочий по ведению бухгалтерского учета и планирования на основании заключенных соглашений.

5. Случаи установления должности «уборщик служебных помещений» для муниципальных учреждений МО «Кингисеппский муниципальный район», не отнесенных к определенным видам экономической деятельности

Наименование учреждения	Условия
МКУ «АХК»	Должность уборщика служебных помещений устанавливается из расчета 1,0 штатная единица на 500 м ² площади служебных помещений, включая площади, вмененные муниципальному учреждению для хозяйственного обслуживания. При определении размера убираемой площади учитывают площадь пола служебных помещений.

6. Установление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 Трудового кодекса Российской Федерации

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим в соответствии со ст. 119 Трудового кодекса Российской Федерации днем устанавливается в следующих размерах:

Наименование должности	Количество дней
Руководитель учреждения	7
Заместитель руководителя, главный бухгалтер	5
Иные должности *	3

*- перечень иных должностей (при необходимости) устанавливается локальным нормативным актом учреждения.».

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ
ОТДЕЛЬНЫХ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ, РАБОТ**

N п/п	Категории работников, виды работ (обязанностей)	Выплата в абсолютных величинах или в % от должностного оклада
1	Педагогическим работникам общеобразовательных организаций (за исключением общеобразовательных организаций, в которых организовано проживание обучающихся) за выполнение функций классного руководителя (в расчете на класс)	5000 руб.
2	Педагогическим работникам общеобразовательных организаций за выполнение функций классного руководителя за счет межбюджетных трансфертов из федерального бюджета (при наличии нормативного правового акта Российской Федерации)	5000 руб.
3	Педагогическим работникам общеобразовательных организаций, в которых организовано проживание обучающихся, за выполнение функций классного руководителя (в расчете на класс)	2000 руб.
4	Учителям и преподавателям за проверку письменных работ обучающихся:	
	по русскому и родному языку	20%
	по математике	15%
	по иностранному языку и черчению	10%
	учеников 1-4 класса общеобразовательных организаций по иностранному языку и черчению	10%
5	Педагогическим работникам за заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией или учебно-опытным участком	10%
6	Водители, занятые подвозом детей в общеобразовательные учреждения, за осуществление подвоза учащихся в образовательные организации	15000 руб.
	Повар, шеф-повар, осуществляющие присмотр и	10 000 руб.

7.	уход за детьми в муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждениях	
8.	Кухонный рабочий, кладовщик, осуществляющие присмотр и уход за детьми в муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждениях	5 000 руб.

Примечания:

1. Выплаты, указанные в пунктах 1 и 3 таблицы, осуществляются пропорционально соотношению списочной и нормативной (для классов в общеобразовательных организациях, за исключением общеобразовательных организаций, расположенных в сельской местности, - 25 человек, для классов в общеобразовательных организациях, расположенных в сельской местности, - 14 человек, для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья - в соответствии с наполняемостью, установленной в Уставе образовательной организации) наполняемостью класса.

2. Выплаты, указанные в пункте 4 таблицы, осуществляются пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемостью класса с учетом доли соответствующих предметов в учебной нагрузке.

3. Выплаты, указанные в пунктах 6, 7, 8 таблицы, осуществляются пропорционально отработанному времени, но не более установленного размера на человека в месяц.

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ
РАБОТ В ДРУГИХ УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ**

N п/п	Категории работников, условия	Выплата, % от должностного оклада
1	2	3
1	Отдельным категориям работников учреждений (отделений) социальной защиты населения (кроме указанных в пункте 2) за работу с гражданами пожилого возраста и инвалидами, детьми с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации, и родителями детей-инвалидов, детей, находящихся в трудной жизненной ситуации <1>	10
2	Отдельным категориям работников психоневрологических интернатов, специальных домов-интернатов (отделения милосердия), многопрофильных реабилитационных центров для детей-инвалидов <2>	16
3	Педагогическим работникам образовательных организаций, организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами <3>	20
4	Отдельным категориям работников образовательных организаций, организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (кроме педагогических), за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами <4>	20
5	Отдельным категориям работников организаций для детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, за работу с детьми-сиротами, детьми, оставшимися без попечения родителей <5>	20
6	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение детей на дому <6>	20
7	Педагогическим работникам за обучение детей, находящихся на длительном стационарном лечении в лечебно-профилактических учреждениях <7>	20

8	Работникам оздоровительных образовательных организаций за обучение, воспитание и оздоровление детей, находящихся на длительном лечении <8>	20
9	Отдельным категориям работников специальных учебно-воспитательных учреждений за работу по обучению и воспитанию лиц в возрасте до 18 лет, требующих специального педагогического подхода <9>	20
9-1	Педагогическим работникам образовательных организаций за превышение нормальной наполняемости обучающихся в классах (группах) ⁹⁻¹	$K = \frac{C^{\Phi}}{N}$
10	Тренерскому составу учреждений физической культуры и спорта за работу с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья <10>	20

 <1> Выплата назначается педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу, медицинским работникам, работникам культуры (культурорганизаторам, библиотекарям, аккомпаниаторам, руководителям кружков), социальным работникам, специалистам по работе с семьей, специалистам по реабилитации инвалидов, помощникам по уходу (сиделкам), парикмахерам, непосредственно работающим с указанными категориями лиц. Выплата также может быть назначена специалистам по социальной работе, водителю, исходя из плановой доли рабочего времени работника, приходящегося на работу с указанными категориями лиц. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

<2> Выплата назначается педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу, медицинским работникам, работникам культуры (культурорганизаторам, библиотекарям, аккомпаниаторам, руководителям кружков), социальным работникам, специалистам по работе с семьей, специалистам по реабилитации инвалидов, помощникам по уходу (сиделкам), парикмахерам, непосредственно работающим с указанными категориями лиц. Размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

<3> Выплата назначается в полном размере в случае работы со специальными группами для соответствующих категорий детей, а также в случае индивидуальной преподавательской работы с детьми, относящимися к указанным категориям. При работе со смешанными группами, включающими в себя соответствующие категории детей, размер выплаты определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп).

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

<4> Выплата назначается в полном размере водителям, помощникам воспитателя, дежурным по режиму, младшим воспитателям в случае их работы со специальными группами для соответствующих категорий детей. При работе со смешанными группами, включающими в себя соответствующие категории детей, размер выплаты определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп).

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

Выплата также устанавливается сурдопереводчикам и библиотекарям учреждений, работающих исключительно с указанными категориями лиц.

<5> Выплата назначается педагогическим работникам, водителям, помощникам воспитателя, дежурным по режиму, младшим воспитателям, психологам, а также медицинским работникам, непосредственно работающим с детьми указанной категории. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

<6> Размер выплаты определяется пропорционально доле учебной (педагогической) нагрузки, приходящейся на индивидуальное обучение детей на дому. Если для педагогического работника не установлена учебная (педагогическая) нагрузка, размер выплаты определяется пропорционально плановой доле часов занятий, приходящихся на индивидуальное обучение детей на дому. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

<7> Выплата назначается педагогическим работникам, осуществляющим обучение детей, находящихся в стационарных медицинских учреждениях. Размер выплаты определяется пропорционально доле учебной (педагогической) нагрузки, приходящейся на обучение детей, находящихся в стационарных медицинских учреждениях. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

<8> Выплата назначается педагогическим работникам, водителям, помощникам воспитателя, дежурным по режиму, младшим воспитателям, психологам, библиотекарям, непосредственно работающим с указанной категорией детей. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

<9> Выплата назначается педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу (помощникам воспитателя, дежурным по режиму, младшим воспитателям), библиотекарям. Размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

<9-1> Размер выплаты (К) определяется как соотношение списочной численности обучающихся в классе (группе) без учета списочной численности лиц с ограниченными возможностями здоровья на начало месяца, за который будет назначена данная выплата (C^{Φ}) к нормативной численности обучающихся в классе (группе) (N).

Нормативная численность обучающихся для организаций, реализующих программы общего образования – 25 человек, для организаций, реализующих программы дошкольного образования, - 23 человека.

Выплата устанавливается в процентах к должностному окладу педагогического работника с учетом его педагогической нагрузки.

Если фактическая численность на начало месяца в классе (группе) меньше или равна нормативной, то коэффициент устанавливается – 1.»

<10> Размер выплаты определяется пропорционально доле тренерской нагрузки, приходящейся на работу со специальными группами для указанных категорий лиц и индивидуальную работу с указанной категорией лиц. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
СТИМУЛИРУЮЩИХ НАДБАВОК ПО ИТОГАМ РАБОТЫ
ТРЕНЕРСКОГО СОСТАВА УЧРЕЖДЕНИЙ
ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА,
СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ УЧРЕЖДЕНИЙ ИНЫХ ОТРАСЛЕЙ,
ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ СПОРТИВНУЮ ПОДГОТОВКУ НА ОСНОВЕ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ЗАДАНИЯ**

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

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

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

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

Принадлежность старших тренеров спортивной сборной команды по виду спорта (спортивной дисциплине, группе спортивных дисциплин) к спортсмену определяется на основании утвержденных в установленном порядке списков кандидатов в спортивные сборные команды Ленинградской области по виду спорта, где старший тренер спортивной сборной команды по виду спорта (спортивной дисциплине, группе спортивных дисциплин) указан как личный тренер спортсмена, показавшего высокие результаты по итогам выступления на спортивных соревнованиях.

Таблица

N п/п	Результаты выступления спортсменов, учащихся-спортсменов на спортивных соревнованиях	Размер надбавки, проц. от должностного оклада	
		для тренерского состава, осуществляющего спортивную подготовку	для старших тренеров спортивной сборной команды по виду спорта (спортивной дисциплине, группе спортивных дисциплин)

1	2	3	4
1	Победитель, призер Олимпийских игр, Сурдлимпийских игр, Паралимпийских игр	200	50
2	Победитель, призер Чемпионата мира	150	37,5
3	Участник Олимпийских игр, Сурдлимпийских игр, Паралимпийских игр, занявший 4-6 места	120	30
4	Победитель, призер Чемпионата Европы, Кубка мира (финал), Всемирной универсиады, Кубка Европы (финал)	120	30
5	Участник Олимпийских игр, Сурдлимпийских игр, Паралимпийских игр	100	25
6	Участник Чемпионата мира	80	20
7	Победитель, призер Чемпионата России	80	20
8	Участник Чемпионата Европы, Кубка мира (финал), Всемирной универсиады, Кубка Европы (финал)	60	15
9	Победитель, призер официальных международных соревнований среди юношей, юниоров, молодежи в составе сборных команд России	60	15
10	Победитель, призер Кубка России (финал), Спартакиады России	50	12,5
11	Участник Чемпионата России, занявший 4-6 места	40	10
12	Участник официальных международных соревнований среди юношей, юниоров, молодежи в составе сборных команд России	30	7,5
13	Победитель, призер Первенства России, Спартакиады учащихся России (финал)	30	7,5
14	Победитель, призер Чемпионата Северо-Западного федерального округа	30	7,5
15	Победитель, призер Первенства Северо-Западного федерального округа	20	5
16	Победитель, призер Чемпионата Ленинградской области	10	-
17	Победитель, призер Первенства Ленинградской области	5	-

Примечания:

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

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

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

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

**Примерный перечень наименований профессий
высококвалифицированных рабочих, занятых на важных (особо
важных) и ответственных (особо ответственных) работах**

1. Водители автобусов или специальных легковых автомобилей ("Дети"), занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников).
2. Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повара) при отсутствии в штатном расписании учреждения такой должности.
3. Слесари, электромонтеры, электромеханики, наладчики, занятые ремонтом, наладкой, монтажом и обслуживанием особо сложного и уникального оборудования, контрольно-измерительных приборов, киноаппаратуры.
4. Водители: автобусов, занятые перевозкой участников профессиональных художественных коллективов; автоклубов, оборудованных специальными техническими средствами, осуществляющие перевозку художественных коллективов и специалистов для культурного обслуживания населения.
5. Киномеханик.
6. Швея.
7. Газорезчики.
8. Водитель легковых автомобилей, автобусов малого класса.
9. Кровельщик по рулонным кровлям и по кровлям из штучных материалов.
10. Маляр.
11. Машинист (кочегар) котельной.
12. Оператор стиральных машин.
13. Оператор котельной.
14. Парикмахер.
15. Печник.
16. Повар.
17. Плотник.
18. Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений.
19. Слесарь аварийно-восстановительных работ.
20. Слесарь по ремонту автомобилей.
21. Слесарь-ремонтник.
22. Слесарь-сантехник.
22. Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования.
23. Столяр.
24. Фотограф.
25. Фотолаборант.
26. Сварщики.
27. Электромеханик по лифтам.
28. Электромеханик по ремонту и обслуживанию ЭВМ.
29. Электромонтер по ремонту и обслуживанию оборудования.
30. Электромеханик по ремонту и обслуживанию медицинского оборудования.
31. Слесарь по ремонту топливной аппаратуры.

Примечания:

1. К квалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие не ниже 4-8-го разрядов согласно Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) и Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, либо более высокой сложности. Рабочие, выполняющие такие работы, должны обладать не только профессиональными знаниями, соответствующими присвоенному или квалификационному разряду, но и ориентироваться в смежных профессиях, использовать передовой производственный опыт.

Другим рабочим, не предусмотренным примерным перечнем, оплата по более высокому межуровневому коэффициенту может устанавливаться при условии выполнения ими качественно и в полном объеме работ по трем профилям, если по одному из них они имеют разряд не ниже 6-го.

2. На основе примерного перечня в учреждениях разрабатывается перечень профессий высококвалифицированных рабочих учреждения, Перечень формируется с учетом мнения выборного представительного органа работников учреждения и утверждается приказом по учреждению.

3. Оплата труда высококвалифицированных рабочих в соответствии с Перечнем может устанавливаться на срок не более одного года в пределах средств, направляемых на оплату труда работников.

4. Отмена оплаты труда по указанным разрядам является изменением существенных условий трудового договора и осуществляется в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

5. Перечень пересматривается ежегодно в период проведения в Учреждении тарификации. Изменения, дополнения, вносимые в Перечень, утверждаются в порядке, предусмотренном для принятия Перечня.