28.04.2022 1514-па

О внесении изменений в Инструкцию о системах оплаты труда

в муниципальных учреждениях муниципального образования

Тосненский район Ленинградской области по видам экономической

деятельности

В целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Тосненский район Ленинградской области администрация муниципального образования Тосненский район Ленинградской области

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Инструкцию о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования Тосненский район Ленинградской области по видам экономической деятельности (далее – Инструкция), утвержденную постановлением администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области от 31.07.2020 № 1352-па (с учетом изменений, внесенных постановлениями администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области от 30.09.2020 № 1753-па, от 21.09.2021 № 2191-па, от 15.11.2021 № 2664-па) изложить в новой редакции (приложение).

2. Постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и применяется к правоотношениям, возникшим с 01 января 2022 года.

3. Комитету финансов администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области направить в пресс-службу комитета по организационной работе, местному самоуправлению, межнациональным и межконфессиональным отношениям администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области настоящее постановление для опубликования и обнародования в порядке, установленном Уставом муниципального образования Тосненский муниципальный район Ленинградской области.

4. Пресс-службе комитета по организационной работе, местному самоуправлению, межнациональным и межконфессиональным отношениям администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области опубликовать и обнародовать настоящее постановление в порядке, установленном Уставом муниципального образования Тосненский муниципальный район Ленинградской области.

5. Контроль за исполнением постановления возложить на первого заместителя главы администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области Тычинского И.Ф., заместителя главы администрации – председателя комитета финансов администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области Мурша С.И.

Глава администрации А.Г. Клементьев

Половинкина Марина Евгеньевна, 8(81361)21961

11 га

Приложение

к постановлению администрации

муниципального образования

Тосненский район Ленинградской области

 28.04.2022 1514-па

от\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

Инструкция

о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях

муниципального образования Тосненский район Ленинградской области

по видам экономической деятельности

### 1. Общие положения

* 1. Настоящая Инструкция о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования Тосненский район Ленинградской области по видам экономической деятельности (далее – Инструкция) регулирует отношения в области оплаты труда между работодателями и работниками муниципальных учреждений муниципального образования Тосненский район Ленинградской области (далее – работники, муниципальные учреждения) вне зависимости от источников финансирования оплаты труда работников учреждения.

Понятия и термины, применяемые в настоящей Инструкции, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, а также в решении совета депутатов муниципального образования Тосненский район Ленинградской области от 23.06.2020 № 63 **«**Об оплате трудаработников муниципальных учреждений муниципального образования Тосненский район Ленинградской области».

* 1. 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) муниципальных учреждений утверждается постановлением администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области в кратности от 1 до 5.

1.3. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников муниципальных учреждений не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области или отраслевого органа администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области, в лице которого осуществляются функции и полномочия учредителя (далее – муниципальные служащие и работники, замещающие должности, не являющиеся должностями муниципальной службы).

Муниципальные учреждения предусматривают условие о непревышении расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников муниципальных учреждений над расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, при утверждении положений об оплате труда работников.

Администрация муниципального образования Тосненский район Ленинградской области или отраслевой орган администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области, в лице которого осуществляются функции и полномочия учредителя, обеспечивают соблюдение условия о непревышении расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников подведомственных учреждений над расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы.

В целях настоящей Инструкции расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, на 12 (количество месяцев в году) и деления полученного результата на установленную по штатному расписанию численность муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников подведомственного муниципального учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципального учреждения на 12 (количество месяцев в году) и деления полученного результата на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным руководителем муниципального учреждения штатным расписанием.

Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников подведомственных муниципальных учреждений с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, осуществляется администрацией муниципального образования Тосненский район Ленинградской области или отраслевым органом администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области, в лице которого осуществляются функции и полномочия учредителя при планировании бюджетных ассигнований на очередной финансовый год и на плановый период с учетом предусмотренной проектом решения совета депутатов муниципального образования Тосненский район Ленинградской области о бюджете муниципального образования Тосненский район Ленинградской области на очередной финансовый год и на плановый период индексации заработной платы указанных категорий работников.

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, определяется администрацией муниципального образования Тосненский район Ленинградской области или отраслевым органом администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области, в лице которого осуществляются функции и полномочия учредителя, и доводится до руководителей подведомственных муниципальных учреждений.

1. Порядок определения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников и повышающих коэффициентов к ним
	1. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются правовым актом руководителя учреждения, а руководителя учреждения – правовым актом администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области или отраслевым органом администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области, в лице которого осуществляются функции и полномочия учредителя (далее – уполномоченный орган), с учетом требований и особенностей, установленных настоящей Инструкцией.
	2. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее – ПКГ, КУ).

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

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

* 1. По должностям работников, не включенным в ПКГ, должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) устанавливаются в зависимости от сложности труда с учетом требований, установленных настоящей Инструкцией.
	2. Определение должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.
	3. 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), путем умножения расчетной величины, устанавливаемой решением совета депутатов муниципального образования Тосненский район Ленинградской области о бюджете муниципального образования Тосненский район Ленинградской области, 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 настоящей Инструкции.

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

* 1. Межуровневые коэффициенты устанавливаются:

- по общеотраслевым профессиям рабочих – согласно разделу 1 приложения 1 к настоящей Инструкции;

- по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих – согласно приложению 2 к настоящей Инструкции;

- по должностям рабочих культуры, искусства и кинематографии – согласно разделу 1 приложения 3 к настоящей Инструкции;

- по должностям работников культуры, искусства и кинематографии – согласно разделу 2 приложения 3 к настоящей Инструкции;

- по должностям работников образования – согласно разделу 1 приложения 4 к настоящей Инструкции;

- по должностям работников физической культуры и спорта – согласно разделу 1 приложения 5 к настоящей Инструкции.

2.7. Штатное расписание муниципального учреждения утверждается руководителем этого учреждения после согласования с уполномоченным органом и включает все должности рабочих, руководителей, специалистов и служащих данного учреждения.

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

- за педагогическую работу – исходя из установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и установленного работнику объема педагогической работы (учебной нагрузки), с учетом особенностей, установленных разделом 6 приложения 4 к настоящей Инструкции;

- за тренерскую работу – исходя из установленной нормы часов тренерской работы за ставку заработной платы и установленного работнику объема тренерской работы, с учетом особенностей, установленных разделом 4 приложения 5 к настоящей Инструкции.

2.9. К должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений) применяется повышающий коэффициент уровня квалификации, значение которого определяется в соответствии с настоящей Инструкцией.

Размер выплат работникам (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений) по повышающему коэффициенту к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) определяется по формуле:

$$ВК\_{i}=ДО\_{i}×(KК\_{i}-1) ,$$

где:

$ДО\_{i}$ – должностной оклад (оклад), выплаты по ставке заработной платы для i-го работника;

$KК\_{i}$ – повышающий коэффициент уровня квалификации для i-го работника.

Применение повышающего коэффициента 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:

$$KК\_{i}=1+КВ\_{i}+ПЗ\_{i}+УС\_{i} ,$$

где:

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

ПЗi – надбавка за почетные звания, звания, отраслевые (ведомственные) звания, спортивные звания для i-го работника;

УСi – 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 |
| --- | --- | --- |
| 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 |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 \* Перечень иных специалистов в области физической культуры и спорта определяется приказами Министерства спорта Российской Федерации.

Наличие квалификационной категории, классности должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

2.12. Надбавка за почетные звания, звания, отраслевые (ведомственные) звания, спортивные звания устанавливается при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено настоящей Инструкцией, в следующих размерах:

| Звание | Надбавка |
| --- | --- |
| Почетное звание «Народный», «Заслуженный» | 0,30 |
| Звание «Почетный учитель Ленинградской области», звание «Почетный работник физической культуры и спорта Ленинградской области», звание «Почетный работник культуры Ленинградской области» | 0,20 |
| Отраслевые (ведомственные) звания | 0,10 |
| Спортивные звания (только для должностей спортсмен, спортсмен-инструктор, спортсмен-ведущий) | 0,10 |

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

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

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

| Категория работников | Научная степень | Надбавка |
| --- | --- | --- |
| Научные работники ПКГ должностей педагогических работников (третий и четвертый КУ) | 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 правовым актом руководителя учреждения в размере не ниже минимального уровня должностного оклада заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, равного:

- 90% минимального уровня должностного оклада руководителя учреждения для заместителя руководителя учреждения;

- 80% минимального уровня должностного оклада руководителя учреждения для главного бухгалтера учреждения.

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

$СДО\_{j}={\sum\_{i}^{}\left(МДО(оп)\_{ij}×ШЧ(оп)\_{ij}\right)}/{\sum\_{i}^{}ШЧ(оп)\_{ij}}$,

где:

СДОj – 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 настоящей Инструкции;

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 3-5 к настоящей Инструкции.

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

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

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

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

Группа по оплате труда руководителей для вновь 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 3-5 к настоящей Инструкции.

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

2.19. Распределение учреждений по группам по оплате труда руководителей и коэффициенты масштаба управления для учреждений ежегодно утверждаются правовым актом уполномоченного органа на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 1 января, по учреждениям образования **–** на 1 января, 1 сентября текущего года по решению уполномоченного органа.

1. Размеры и порядок установления компенсационных выплат
	1. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается правовым актом администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области в размере:

| Степень секретности сведений, иные условия | Надбавка, % от должностного оклада (оклада) |
| --- | --- |
| «Особой важности» | 50 |
| «Совершенно секретно» | 30 |
| «Секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий | 10 |
| «Секретно» без проведения проверочных мероприятий | 5 |

* 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.

* 1. Работникам учреждений устанавливается надбавка за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в следующих размерах:

| Степень вредности условий труда | Надбавка, % от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы с учетом нагрузки) |
| --- | --- |
| 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 |

* 1. Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются приказом учреждения с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором.
	2. 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.

Размер выплат за выполнение отдельных дополнительных обязанностей (работ) устанавливается работникам образования в соответствии с разделом 4 приложения 4 к настоящей Инструкции.

* 1. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере – 20 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы.
	2. Размер доплаты за часы педагогической или учебной (преподавательской) работы, выполняемой работником сверх установленной ему учебной нагрузки, определяется в трудовом договоре с работником, исходя из ставки почасовой оплаты труда, определяемой в соответствии с разделом 7 приложения 4 к настоящей Инструкции.

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.

* 1. 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.

* 1. Работникам учреждений устанавливаются выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, помимо перечисленных в пунктах 3.5.-3.8. настоящей Инструкции.

Размеры выплат устанавливаются в порядке, установленном трудовым законодательством, не ниже размеров, установленных в разделе 5 приложения 4 и разделе 7 приложения 5 к настоящей Инструкции.

1. Виды и порядок установления стимулирующих выплат

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

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

- премиальные выплаты по итогам работы;

- стимулирующая надбавка по итогам работы;

- премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;

- профессиональная стимулирующая надбавка;

- премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

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

- премиальные выплаты по итогам работы;

- премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;

- премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

4.4. Установление работникам и руководителю иных стимулирующих выплат, помимо перечисленных в пунктах 4.2 и 4.3 настоящей Инструкции (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 по результату подведения итогов работы соответственно учреждения, обособленного структурного подразделения, филиала, работника – ежемесячно, ежеквартально, за календарный год.

4.7. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности учреждения (структурного подразделения, филиала, работника) и (или) критериев оценки деятельности учреждения (структурного подразделения, филиала, работника) (далее – КПЭ, критерии оценки деятельности соответственно).

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

В отношении каждого работника устанавливается не более десяти КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, для руководителя учреждения, руководителя обособленного структурного подразделения (филиала) учреждения **–** не более 15 КПЭ и (или) критериев оценки деятельности).

4.8. КПЭ, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы, должны соответствовать следующим требованиям:

- объективность – система сбора отчетных данных по КПЭ, обеспечивающих возможность объективной проверки корректности отчетных данных, минимизировать риски намеренного искажения отчетных данных со стороны соответственно учреждения, структурного подразделения, филиала, работника;

- управляемость – достижение плановых значений КПЭ в преобладающей степени зависит от усилий соответственно учреждения, структурного подразделения, филиала, работника; внешние факторы должны оказывать минимальное влияние на достижение плановых значений КПЭ;

- прозрачность – формулировка (описание) КПЭ предполагает однозначное понимание ожидаемых результатов деятельности соответственно учреждения, структурного подразделения, филиала, работника;

- отсутствие негативных внешних эффектов – установление КПЭ не ведет к ухудшению реального положения дел по оцениваемому направлению деятельности или по иным направлениям деятельности соответственно учреждения, структурного подразделения, филиала, работника;

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

Критерии оценки деятельности, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы, должны соответствовать следующим требованиям:

- 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;

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

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

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

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

- для руководителя учреждения – правовым актом уполномоченного органа;

- для прочих работников учреждения – локальным нормативным актом учреждения.

4.10. Для каждого КПЭ и(или) критерия оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, устанавливается:

- формула расчета значений КПЭ и(или) механизм определения значений критерия оценки деятельности;

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

- плановое значение КПЭ и(или) критерия оценки деятельности либо порядок его определения;

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

4.11. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени (за исключением руководителя, руководителей филиалов, обособленных структурных подразделений учреждения).

Размер премиальных выплат по итогам работы руководителя, руководителей филиалов, обособленных структурных подразделений учреждения определяется правовым актом уполномоченного органа в зависимости от показателей эффективности и результативности деятельности учреждения.

4.12. 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 (окладу, 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).

4.13. 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).

4.14. Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, устанавливаемых в соответствии с настоящей Инструкцией.

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 и (или) механизмы определения значений критериев оценки деятельности, удельные веса (сумма баллов) КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, механизм или формула, предполагающие связь значений КПЭ и (или) критериев оценки деятельности с размером надбавки) устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

Для тренерского состава учреждений физической культуры и спорта, структурных подразделений учреждений иных отраслей, осуществляющих спортивную подготовку, размер стимулирующей надбавки по итогам работы устанавливается в соответствии с разделом 6 приложения 5 к настоящей Инструкции.

4.15. Оценка фактического достижения плановых значений КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, стимулирующих надбавок по итогам работы, осуществляется в порядке, установленном локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников (для руководителей учреждений – правовым актом уполномоченного органа).

Результаты оценки фактического достижения плановых значений КПЭ и (или) критериев оценки деятельности доводятся учреждением – до сведения работников, уполномоченным органом – до сведения руководителей учреждений.

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

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

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

4.18. 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 10 до 100 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

В целях недопущения снижения установленных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» показателей оплаты труда отдельных категорий работников, а также обеспечения достигнутого уровня оплаты труда по отдельным категориям работников муниципальных учреждений (определяется на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики) 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 10 до 200 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

4.19. Виды премиальных выплаты к значимым датам (событиям):

- к профессиональным праздникам;

- к юбилейным датам;

- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного Собрания Ленинградской области.

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

4.20. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат к значимым датам (событиям) не может превышать двух процентов фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

4.21. Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается по отдельным должностям (профессиям) работников, входящих 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.

Размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается локальным правовым 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.

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

Для руководителей учреждений неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей и соответствующие размеры сокращения стимулирующих выплат устанавливаются правовым актом уполномоченного органа, которые в том числе предусматривают уменьшение размера стимулирующих выплат руководителю на 100 процентов в случаях:

- выявления в отчетном периоде фактов нецелевого использования бюджетных средств;

- выявления в отчетном периоде фактов предоставления недостоверной (искаженной) отчетности о значениях КПЭ, повлекшей установление необоснованно высоких размеров премиальных выплат по итогам работы;

- наличия задолженности по выплате заработной платы работникам учреждения по итогам хотя бы одного месяца отчетного периода (за исключением задолженности, возникшей по вине третьих лиц, а также оспариваемой в судебном порядке).

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

Размеры стимулирующих выплат руководителям учреждений устанавливаются правовым актом уполномоченного органа.

5. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам

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

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается уполномоченным органом.

5.2. Размер материальной помощи отдельному работнику не может превышать 6 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 двух процентов фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

1. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда

муниципальных казенных учреждений муниципального образования

Тосненский район Ленинградской области

* 1. Годовой фонд оплаты труда работников муниципального казенного учреждения муниципального образования Тосненский район Ленинградской области (далее – МКУ), за исключением МКУ, указанных в приложении 6 к настоящей Инструкции, определяется по формуле:

$$ФОТ=Ф(р)+Ф(п) ,$$

где:

Ф(р) – годовой фонд оплаты труда руководителей МКУ;

Ф(п) – годовой фонд оплаты труда прочих работников МКУ.

6.2. Годовой фонд оплаты труда руководителей МКУ (Ф(р)) определяется по формуле:

$$Ф(р)=12х\sum\_{}^{}МДО\left(р\right)\_{j}×ПК\_{j}х\left(1+СТ\left(р\right)\right),$$

где:

МДО(р)j – размер должностного оклада руководителя, минимальный уровень должностного оклада заместителя руководителя, главного бухгалтера МКУ по j-й штатной единице из числа руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера ГКУ, определяемые в соответствии с пунктами 2.14 и 2.15 настоящей Инструкции;

ПКj – плановое соотношение постоянной компенсационных выплат по должностям руководителей МКУ;

СТ(р) – плановое соотношение стимулирующих выплат и базовой части заработной платы для руководителей МКУ.

Значение показателя СТ(р) устанавливается уполномоченным органом в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на соответствующие цели.

* 1. Годовой фонд оплаты труда прочих работников МКУ (Ф(п)) определяется по формуле:

$$Ф(п)=\left(12×\sum\_{}^{}\left(МДО\_{i}×\left(KK\_{i}+ПК\_{i}\right)\right)+КД\right)×\left(1+СТ\right)+РК ,$$

где:

МДОi – 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 настоящей Инструкции;

ККi – плановый повышающий коэффициент уровня квалификации по должности, соответствующей i-ой штатной единице МКУ;

ПКi – плановое соотношение постоянных компенсационных выплат по должности, соответствующей i-ой штатной единице МКУ, и должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определяемых в минимальных (рекомендуемых) размерах, установленных пунктами 3.1, 3.3, 3.8, 3.9 настоящей Инструкции;

РК – расчетный годовой объем компенсационных выплат работникам МКУ за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни;

КД – расчетный годовой объем компенсационных выплат работникам МКУ за выполнение регулярных дополнительных работ, не предусмотренных при формировании окладов, в том числе работ, перечисленных в разделе 4 приложения 4 к настоящей Инструкции;

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

Значения показателей К(кв)i, ПКi, 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 настоящей Инструкции, определяется по формуле:

$$ФОТ=\left[\sum\_{}^{}12×МДОi\right]×\left(1+НТФ\right) ,$$

где:

МДОi – минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по i-й штатной единице МКУ, определяемый в соответствии с пунктами 2.5, 2.14 и 2.15 настоящей Инструкции;

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

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

6.6. В случаях, установленных настоящей Инструкцией 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.

1. Порядок формирования фонда оплаты труда муниципальных бюджетных и муниципальных автономных учреждений

7.1. Муниципальные бюджетные и муниципальные автономные учреждения муниципального образования Тосненский район Ленинградской области при формировании своих планов финансово-хозяйственной деятельности планируют годовой фонд оплаты труда работников по следующей формуле:

$$Ф=\left(12×\sum\_{}^{}\left(ДО\_{j}×\left(KК\_{j}+ПК\_{j}\right)\right)+ИК(у)\right)×\left(1+СТ(у)\right)+РК(у) ,$$

где:

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

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

ПКj – сумма постоянных компенсационных выплат по отношению к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) для j-го работника, определяемых исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

ИК(у) – расчетный годовой объем иных компенсационных выплат работникам, в том числе выплат за выполнение регулярных дополнительных работ, перечисленных в разделе 4 приложения 4 к настоящей Инструкции, определяемый исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

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

СТ(у) – плановое соотношение стимулирующих выплат и базовой части заработной платы в учреждении.

Для вакантных должностей показатели ККj, КТj, ПКj определяются как средние значения по соответствующим замещенным должностям.

В учреждениях с круглосуточным и непрерывным обслуживанием контингентов в годовом фонде оплаты труда также предусматриваются средства на оплату замены работников, уходящих в отпуск.

7.2. Уполномоченные органы в целях установления нормативных затрат на оказание муниципальных услуг определяют годовой фонд оплаты труда муниципальных бюджетных и автономных учреждений аналогично порядку, установленному для МКУ пунктами 6.1-6.3 настоящей Инструкции.

7.3. В случаях, установленных настоящей Инструкцией и (или) правовым актом уполномоченного органа, в целях планирования расходов на оплату труда работников муниципальных бюджетных, муниципальных автономных учреждений муниципального образования Тосненский район Ленинградской области формируются тарификационные списки работников.

Приложение 1

к Инструкции

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

| ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ | Должности (профессии) | Межуровневый коэффициент |
| --- | --- | --- |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | 1-й КУ | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификацион-ным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; горничная; грузчик; дворник; кассир билетный; кассир торгового зала; кастелянша; кладовщик; кондуктор; контролер-кассир; контролер контрольно-пропускного пункта; курьер; оператор копировальных и множительных машин; парикмахер; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; иные профессии, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 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 «Общеотраслевые 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; 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 <1> | Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы) |  1,80 |
| Должности, не включенные в ПКГ | Смотритель кладбища (по переданным полномочиям) |  1,05 |

<1>Перечень профессий рабочих, предусмотренных 4-м КУ ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня», выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, формируется на основе перечня профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, в соответствии с разделом 2 приложения 1 и утверждается локальным правовым актом учреждения.

2. Перечень профессий рабочих, выполняющих важные

(особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы

1. Водители автобусов или специальных легковых автомобилей («Дети»), занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников).

2. Повар, исполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повар) при отсутствии в штатном расписании учреждения такой должности.

3. Водители: автобусов, занятые перевозкой участников профессиональных художественных коллективов; автоклубов, оборудованных специальными техническими средствами, осуществляющие перевозку художественных коллективов и специалистов для культурного обслуживания населения.

4. Машинист сцены, возглавляющий монтировочную часть с численностью рабочих менее 10 человек.

5. Швея.

6. Водитель легковых автомобилей, автобусов малого класса.

7. Повар.

8. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.

9. Слесарь-ремонтник.

10. Слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования.

11. Слесарь по ремонту автомобилей.

Примечания:

1. Оплата труда в соответствии с перечнем профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы может устанавливаться на срок не более одного года в пределах средств, направляемых на оплату труда работников.

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

3. Перечень пересматривается ежегодно в период проведения в учреждении тарификации. Изменения, дополнения, вносимые в перечень, утверждаются в порядке, предусмотренном для принятия перечня.

Приложение 2

к Инструкции

Межуровневые коэффициенты по общеотраслевым должностям

руководителей, специалистов и служащих

| ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ | Должности | Межуровневый коэффициент |
| --- | --- | --- |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | 1-й КУ | Агент; агент по закупкам; агент по снабжению; агент рекламный; архивариус; ассистент инспектора фонда; дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.); дежурный бюро пропусков; делопроизводитель; инкассатор; инспектор по учету; калькулятор; кассир; кодификатор; комендант; копировщик; машинистка; нарядчик; оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов; паспортист; секретарь; секретарь-машинистка; секретарь-стеногра-фистка; статистик; стенографистка; счетовод; табельщик; таксировщик; учетчик; хронометражист; чертежник; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов | 1,20 |
| 2-й КУ | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» | 1,25 |
|  | 1-й КУ | Администратор; аукционист; диспетчер; инспектор по кадрам; инспектор по контролю за исполнением поручений; консультант по налогам и сборам; лаборант; оператор диспетчерского движения и погрузочно-разгрузочных работ; оператор диспетчерской службы; секретарь руководителя; специалист адресно-справочной работы; специалист по промышленной безопасности подъемных сооружений; специалист по работе с молодежью; специалист по социальной работе с молодежью; техник; техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра; техник-конструктор; | 1,30 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |  | техник-лаборант; техник по защите информации; техник по инвентаризации строений и сооружений; техник по инструменту; техник по метрологии; техник по наладке и испытаниям; техник по планированию; техник по стандартизации; техник по труду; техник-программист; техник-технолог; художник |  |
| 2-й КУ | Заведующая машинописным бюро; заведующий архивом; заведующий бюро пропусков; заведующий камерой хранения; заведующий канцелярией; заведующий комнатой отдыха; заведующий копировально-множительным бюро; заведующий складом; заведующий фотолабораторией; заведующий хозяйством; заведующий экспедицией; руководитель группы инвентаризации строений и сооружений. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший».Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория | 1,55 |
| 3-й КУ | Библиотекарь в учреждении образования; заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела; производитель работ (прораб), включая старшего.Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 1,70 |
| 4-й КУ | Мастер контрольный (участка, цеха); мастер участка (включая старшего); механик; начальник автоколонны.Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 1,75 |
| 5-й КУ | Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской; начальник ремонтного цеха; начальник смены (участка); начальник цеха (участка); заведующий библиотекой в учреждении образования | 1,90 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | 1-й КУ | Аналитик; архитектор; аудитор; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер по защите информации; инженер по инвентаризации строений и сооружений; инженер по инструменту; инженер по качеству; инженер по комплектации оборудования; инженер-конструктор (конструктор); инженер-лаборант; инженер по метрологии; инженер по надзору за строительством; 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 подготовке производства; инженер по ремонту; инженер по стандартизации; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); инспектор фонда; менеджер; менеджер по персоналу; менеджер по рекламе; менеджер по связям с общественностью; оценщик; переводчик; переводчик синхронный; профконсультант; психолог; социолог; специалист по защите информации; специалист по кадрам; специалист по маркетингу; специалист по связям с общественностью; шеф-инженер; эколог (инженер по охране окружающей среды); экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист вычислительного (информационно-вычислительного) центра; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по материально-техническому снабжению | 1,95 |
|  | экономист по планированию; экономист по сбыту; экономист по труду; экономист по финансовой работе; эксперт; эксперт дорожного хозяйства; юрисконсульт |  |
| 2-й КУ | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | 2,05 |
| 3-й КУ | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 2,20 |
| 4-й КУ | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 2,30 |
| 5-й КУ | Главные специалисты<1>: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера | 2,50 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» | 1-й КУ | Начальник отдела информации; начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела капитального строительства; начальник отдела по капитальному строительству и текущему ремонту; начальник отдела материально-технического снабжения; начальник отдела организации и оплаты труда; начальник отдела охраны труда; начальник отела учета договоров и расчетов с поставщиками и подрядчиками; начальник отдела питания и расчетов с родителями; начальник отдела учета основных средств и материальных запасов; начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации; начальник отдела социального развития; начальник отдела контроля; начальник планово-экономического отдела; начальник технического отдела; начальник финансового отдела; начальник юридического отдела | 3,00 |
| 2-й КУ | Главный<2> (аналитик; диспетчер, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, эксперт; энергетик) | 3,10 |
| 3-й КУ | Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения | 4,00 |
| Должности, не включенные в ПКГ | Оператор контактного центра | 1,20 |
| Оперативный дежурный | 1,30 |
| Старший оперативный дежурный | 1,55 |
| Архитектор программного обеспечения, младший сетевой администратор | 1,75 |
| Специалист по закупкам, специалист по охране труда, работник контрактной службы, специалист по приему и обработке экстренных вызовов, специалист по внутреннему контролю, системный аналитик, старший архитектор программного обеспечения | 1,95 |
| Специалист по охране труда II категории, сетевой администратор | 2,05 |
| Специалист по охране труда I категории | 2,20 |
| Ведущий специалист отдела (сектора)<3>, старший системный аналитик | 2,30 |
| Контрактный управляющий | 2,50 |
| Заместитель начальника отдела<4> | 2,75 |
| Начальник (заведующий) сектора<5> | 2,80 |
| Начальник отдела<6>, руководитель проектов в области информационных технологий; руководитель службы охраны труда | 3,00 |
| Главный инженер, главный системный аналитик | 3,10 |
| Заместитель директора (начальника, заведующего) филиала, другого обособленного структурного подразделения<7>; ведущий руководитель проектов в области информационных технологий | 3,50 |

<1> Производное «главный» не устанавливается к должностям 1-й КУ ПКГ «Общеотраслевые 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 1-5 к настоящей Инструкции.

Приложение 3

к Инструкции

1. Межуровневые коэффициенты по должностям рабочих культуры,

искусства и кинематографии

| ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ | Должности (профессии) | Межуровневый коэффициент |
| --- | --- | --- |
| ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня» | - | Бутафор, гример-пастижер; костюмер; маляр по отделке декораций; оператор магнитной записи; осветитель; пастижер; реквизитор; установщик декораций; колорист; контуровщик; пиротехник; фильмотекарь; фототекарь; киномеханик; фильмопроверщик; дежурный зала игральных автоматов, аттракционов и тира; машинист сцены; монтировщик сцены; униформист; столяр по изготовлению декораций | 1,15 |
| ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня» | 1-й КУ | Фонотекарь; видеотекарь; механик по обслуживанию телевизионного оборудования 3-5 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию звуковой техники 2-5 разрядов ЕТКС; оператор пульта управления киноустановки; 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; регулировщик язычковых инструментов 4-5 разрядов ЕТКС | 1,25 |
| 2-й КУ | Механик по обслуживанию кинотелевизионного оборудования 6-7 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию телевизионного оборудования 6-7 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию звуковой техники 6-7 разрядов ЕТКС; оператор видеозаписи 6-7 разрядов ЕТКС; интонировщик 6 разряда ЕТКС; настройщик духовых инструментов 6 разряда ЕТКС; настройщик-регулировщик смычковых инструментов 6 разряда ЕТКС | 1,35 |
| 3-й КУ | Механик по обслуживанию кинотелевизионного оборудования 8 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию телевизионного 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 | 1,8 |

<1> Перечень профессий рабочих, предусмотренных 4-м КУ ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня», выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, формируется с учетом мнения представительного органа работников и утверждается локальным нормативным актом учреждения.

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

| ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ | Должности | Межуровневый коэффициент |
| --- | --- | --- |
| ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава» | Артист вспомогательного состава концертных организаций; смотритель музейный; контролер билетов | 1,25 |
| ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» | Заведующий билетными кассами; заведующий костюмерной; репетитор по технике речи; суфлер; организатор экскурсий; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки; аккомпаниатор; культорганизатор.Ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера; контролер-посадчик аттракциона | 1,50 |
| ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» | Концертмейстер по классу вокала (балета); главный библиотекарь; главный библиограф; помощник главного режиссера (главного дирижера, главного балетмейстера, художественного руководителя), заведующий труппой; художник-бутафор; художник-гример; художник-декора-тор; художник-конструктор; художник-скульп-тор; художник по свету; художник-постанов-щик; художник-фотограф; репетитор по вокалу; репетитор по балету; аккомпаниатор-концерт-мейстер; 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 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; хранитель фондов; редактор (музыкальный редактор); специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы; методист по составлению кинопрограмм; специалист по учетно-хранительской документации; специалист экспозиционного и выставочного отдела; звукооператор; монтажер; редактор по репертуару | 1,80 |
| ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства | Главный балетмейстер; главный хормейстер; главный художник; режиссер-постановщик; балетмейстер-постановщик; главный дирижер; руководитель литературно-драматургической части; заведующий музыкальной частью; |  |
| и кинематографии» | заведующий художественно-постановочной частью; заведующий отделом (сектором) библиотеки; заведующий отделом (сектором) музея; заведующий передвижной выставкой музея; режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер; главный хранитель фондов; 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 художественно-оформительской мастерской; директор творческого коллектива; режиссер массовых представлений; заведующий отделом по эксплуатации аттракционной техники; руководитель клубного формирования – любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам | 2,60 |
|  |  |
| Должности, не включенные в ПКГ | Инспектор (старший инспектор) творческого коллектива, помощник директора; менеджер культурно-досуговых организаций клубного типа, парков культуры и отдыха, других аналогичных культурно-досуговых организаций | 1,80 |
| Заместитель начальника отдела (сектора) учреждения культуры | 2,30 |
| Главный администратор; главный режиссер; художественный руководитель | 2,60 |
| Заведующий городской, поселковой библиотекой | 2,65 |
| Заведующий сельской библиотекой | 2,7 |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Группы учреждений культуры | Перечень должностей работников |
| 1 | Концертные организации | Режиссер-постановщик; балетмейстер-поста-новщик; режиссер; главный балетмейстер (балетмейстер); главный хормейстер (хормейстер); звукорежиссер; главный дирижер (дирижер); главный художник (художник любой специальности); |
|  |   | артист (всех жанров); концертмейстер, аккомпаниатор-концертмейстер |
| 2 | Библиотеки | Библиотекарь; библиограф; главный библиотекарь; главный библиограф; главный хранитель фондов; методист; редактор; специалист по учетно-хранительской документации |
| 3 | Прочие учреждения | Режиссер массовых представлений; менеджер культурно-досуговых организаций клубного типа; главный балетмейстер (балетмейстер), главный хормейстер (хормейстер); главный художник (художник), художник-постановщик; концертмейстер по классу вокала; режиссер; звукорежиссер; специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы; 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 |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Тип учреждения | Группа по оплате труда |
| 1 | МКУК «Тосненская межпоселенческая библиотечная система» | III |
| 2 | МАУ «Тосненский районный культурно-спортивный центр» | II |
| 3 | МБУК «Тосненская концертная организация «Камея» | V |

Приложение 4

к Инструкции

1. Межуровневые коэффициенты по должностям работников образования

| ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ | Должности | Межуровневый коэффициент |
| --- | --- | --- |
| ПКГ должностей работников учебно-вспомогатель-ного персонала первого уровня | - | Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части | 1,25 |
| ПКГ должностей работников учебно-вспомогатель-ного персонала второго уровня | 1-й КУ | Младший воспитатель: |  |
| - с высшим образованием | 1,50 |
| - без высшего образования | 1,35 |
| 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; 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<2> | 2,90 |
| 2-й КУ | Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей | 3,00 |
| Должности, не включенные в ПКГ | Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья | 1,25 |

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

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

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Группы учреждений образования | Перечень должностей работников |
| 1 | Дошкольные образовательные организации; общеобразовательные организации | 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 |
| 2 | Организации дополнительного образования | Педагог дополнительного образования (включая старшего); инструктор-методист (включая старшего); концертмейстер; методист (включая старшего); педагог-организатор; педагог-психолог; преподаватель; социальный педагог; тренер-преподава-тель (включая старшего); воспитатель, старший вожатый |
| 3 | Иные учреждения образования | Методист (включая старшего); тьютор; специалист; заведующий отделом; социальный педагог; учитель-дефектолог; учитель-логопед; педагог-психолог; программист; юрисконсульт; инженер |

3. Порядок отнесения учреждений образования к группе по оплате труда

руководителей

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

| №п/п | Тип учреждения | Сумма баллов по объемным показателям | Группа по оплате труда |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | Общеобразовательные организации | более 800 | II |
| от 400 до 800 | III |
| от 200 до 400 | IV |
| от 100 до 200 | V |
| менее 100 | VI |
| 2 | Дошкольные образовательные организации | более 150 | III |
| от 100 до 150 | IV |
| от 50 до 100 | V |
| менее 50 | VI |
| 3 | Организации дополнительного образования | более 700 | II |
| от 500 до 700 | III |
| от 300 до 500 | IV |
| от 100 до 300 | V |
| менее 100 | VI |
| 4 | Муниципальное казенное учреждение дополнительного образования «Тосненский центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» | - | V |
| 5 | Муниципальное казенное учреждение «Информационно-методический центр» | - | VI |

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

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

| № п/п | Объемные показатели | Условия расчета | Количество баллов |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях по очной форме обучения | За каждого обучающегося (воспитанника) | 1 |
| 2 | Количество обучающихся (воспитанников), проживающих в учреждении (в детском саду, школе-интернате, общежитии) | Из расчета за каждого дополнительно | 1 |
| 3 | Наличие обучающихся (воспитанников) из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей  | Из расчета за каждого дополнительно | 1 |
| 4 | Количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в образовательных учреждениях  | Из расчета за каждого дополнительно | 1 |
| 5 | Наличие воспитанников дошкольного возраста (за исключением дошкольных образовательных учреждений) | Из расчета за каждого дополнительно | 1 |

Примечания:

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

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

- 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.

3.2.2. 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. Размеры компенсационных выплат за выполнение отдельных дополнительных обязанностей, работ

| №п/п | Категории работников, виды работ (обязанностей) | Выплата |
| --- | --- | --- |
| 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% РДО<1> |
| - по математике | 15% РДО |
| - по иностранному языку и черчению | 10% РДО |
| - учеников 1-4 классов общеобразовательных организаций | 10% РДО |
| 5 | Педагогическим работникам за заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией или учебно-опытным участком | 10% РДО |
| 6 | Педагогическим работникам общеобразовательных организаций за выполнение функций руководителя школьного спортивного клуба |  5000 руб. |

<1> РДО – размер должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), установленный по соответствующей должности, без учета повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы).

Примечания:

4.1. 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) наполняемости класса.

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

1. Размеры компенсационных выплат за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных

| №п/п | Категории работников, условия | Выплата |
| --- | --- | --- |
| 1 | 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 <1> | 20% РДО |
| 2 | 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 <2> | 20% РДО |
| 3 | Отдельным категориям работников организаций для детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, за работу с детьми-сиротами, детьми, оставшимися без попечения родителей <3> | 20% РДО |
| 4 | Педагогическим работникам за индивидуальное обучение детей на дому <4> | 20% РДО |
| 5 | Педагогическим работникам образовательных организаций за превышение нормативной наполняемости обучающихся в классах (группах) <5> |  |

<1> 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.

<2> Выплата назначается в полном размере вожатым, 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.

<3> Выплата назначается: педагогическим работникам, вожатым, 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.

<4> 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.

<5> Размер выплаты (K) определяется как соотношение списочной численности обучающихся в классе (группе) без учета списочной численности лиц с ограниченными возможностями здоровья на начало месяца, за который будет назначаться данная выплата (Cф), 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.

#### Особенности определения выплат по ставке заработной платы

#### за педагогическую работу

6.1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок установления педагогическим работникам учебной нагрузки, а также перечень случаев, при которых выплаты по ставке заработной платы осуществляются в размере ставок заработной платы работникам, которым не может быть обеспечена учебная 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 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

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

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

7. Порядок определения ставок почасовой оплаты труда

педагогических работников

Ставка почасовой оплаты труда педагогических работников учреждения определяется по формуле:

$$СЧ\_{i}=\frac{РДО\_{i}}{ЧМ\_{i}} ,$$

где:

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

РДОi – ставка заработной платы i-го работника, определяемая в соответствии с пунктом 2.5 настоящей Инструкции;

ЧМi – 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 неделю), 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 уровня квалификации.

В случае работы в условиях, отличающихся от нормальных, ставка почасовой оплаты труда подлежит увеличению на размер компенсационных выплат, определяемых в соответствии с пунктами 3.1, 3.3 настоящей Инструкции.

Приложение 5

к Инструкции

1. Межуровневые коэффициенты по должностям работников физической культуры и спорта

| ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ | Должности  | Межуровневый коэффициент |
| --- | --- | --- |
| 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; 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; тренер; тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре; хореограф | 1,80 |
| 3-й КУ | 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 спорта третьего уровня |  | Аналитик (по виду или группе видов спорта); начальник отдела (по виду или группе видов спорта), врач по спортивной медицине  | 1,95 |
| ПКГ должностей работников физической культуры и спорта четвертого уровня |  | Начальник управления (по виду или группе видов спорта) | 3,00 |
| Должности, не включенные в ПКГ | Помощник тренера | 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 |
| Медицинская сестра | 1,85 |
| Инструктор-методист по виду спорта (спортивной дисциплине) адаптивного спорта; старший инструктор-методист по виду (спортивной дисциплине) адаптивного спорта | 1,90 |
| Тренер по виду спорта (группе спортивных 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) | 1,95 |

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 физкультурно-спортивных организаций.
	8. Помощник тренера.
	9. Спортсмен.
	10. Спортсмен-ведущий.
	11. Спортсмен-инструктор.
	12. Старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре.
	13. Старший инструктор-методист по виду (спортивной дисциплине) адаптивного спорта.
	14. Старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций.
	15. Старший тренер.
	16. Старший тренер по виду спорта (группе спортивных дисциплин).
	17. Старший тренер спортивной сборной команды.
	18. Тренер.
	19. Тренер-консультант.
	20. Тренер команды по виду спорта (спортивной дисциплине, группе спортивных дисциплин).
	21. Тренер по виду спорта (группе спортивных дисциплин).
	22. Тренер по общей физической подготовке.
	23. Тренер по функциональной подготовке.
	24. Тренер по направлению подготовки (в соответствии с федеральным стандартом спортивной подготовки по виду спорта).
	25. Тренер по начальной подготовке.
	26. Тренер спортивной сборной команды.
	27. Тренер спортивной сборной команды по виду спорта (спортивной дисциплине, группе спортивных дисциплин).
	28. Тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре.
	29. Тренер-физиолог.
	30. 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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Тип учреждения | Сумма баллов по объемным показателям | Группа по оплате труда |
| 1 | Спортивные школы олимпийского резерва, специализированные детско-юношеские спортивные школы олимпийского резерва, спортивные школы, детско-юношеские спортивные школы | более 1000 | II |
| от 500 до 1000 | III |
| от 400 до 500 | IV |
| до 400 | V |
| 2 | Спортивные центры | более 1500 | II |
| от 1000 до 1500 | III |
| от 500 до 1000 | IV |
| до 500 | 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

| № п/п | Объемные показатели | Условия расчета | Количество баллов |
| --- | --- | --- | --- |
| 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 | Тосненского района | За каждого спортсмена | 1 |
| 2.2 | Ленинградской области | За каждого спортсмена | 3 |
| 2.3 | Российской Федерации | За каждого спортсмена | 5 |
| 3 | Проведение физкультурных и спортивных мероприятий, включенных в календарный план физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий Тосненского района Ленинградской области | За каждое мероприятие | 5 |
| 4 | Обеспечение доступа к объектам спорта для организации и проведения физкультурных и спортивных мероприятий, включенных в календарный план физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий Тосненского района Ленинградской области | За каждый час в год | 0,01 |
| 5 | Количество занимающихся в группах, не относящихся к группам спортивной подготовки | За каждого занимающегося | 0,5 |

Примечания:

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

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

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 по тексту раздела – 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 тренеров 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,

осуществляющих спортивную подготовку учреждений физической культуры и спорта, структурных подразделений учреждений иных отраслей, осуществляющих спортивную подготовку

5.1. 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) | Коэффициент нагрузки тренера за подготовку одного занимающегося |
| Группы видов спорта |
| I | II | III |
| Спортивно-оздоровительный | Весь период | 0,022 | 0,022 | 0,022 |
| Начальной подготовки | До года | 0,022 | 0,022 | 0,022 |
| Свыше года | 0,034 | 0,034 | 0,034 |
| Тренировочный этап (этап спортивной специализации) | До двух лет | 0,06 | 0,04 | 0,05 |
| Свыше двух лет | 0,14 | 0,06 | 0,10 |
| Этап совершенствования спортивного мастерства | До года | 0,20 | 0,17 | 0,17 |
| Свыше года | 0,30 | 0,20 | 0,23 |
| Этап высшего спортивного мастерства | Весь период | 0,40 | 0,25 | 0,35 |

5.2. 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 Минспортом Российской Федерации.

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

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

- 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;

- 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.

5.4. 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.

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

6. Размеры стимулирующих надбавок по итогам работы тренерского

состава учреждений физической культуры и спорта, структурных

подразделений учреждений иных отраслей, осуществляющих

спортивную подготовку

Минимальный размер стимулирующей надбавки по итогам работы тренерского состава учреждений физической культуры и спорта, структурных подразделений учреждений иных отраслей, осуществляющих спортивную подготовку (далее – надбавка), определяется исходя из итогов выступлений спортсменов (учащихся-спортсменов) на спортивных соревнованиях в соответствии с таблицей 1.

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.

Таблица 1

| № п/п | Результаты выступления спортсменов, учащихся-спортсменов на спортивных соревнованиях | Размер надбавки, % от базовой части заработной платы |
| --- | --- | --- |
| 1 | Победитель, призер Чемпионата мира | 75 |
| 2 | Победитель, призер Чемпионата Европы, Кубка мира (финал), Всемирной универсиады, Кубка Европы (финал) | 60 |
| 3 | Победитель, призер Чемпионата России | 50  |
| 4 | Победитель, призер официальных международных соревнований среди юношей, юниоров, молодежи в составе сборных команд России | 30 |
| 5 | Победитель, призер Кубка России (финал), Спартакиады России | 40 |
| 6 | Участник Чемпионата России, занявший 4-6 места | 30 |
| 7 | Победитель, призер Первенства России, Спартакиады учащихся России (финал) | 20 |
| 8 | Победитель, призер Чемпионата Северо-Западного федерального округа | 20 |
| 9 | Победитель, призер Первенства Северо-Западного федерального округа | 15 |
| 10 | Победитель, призер Чемпионата Ленинградской области | 10 |
| 11 | 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 тренер (тренер-преподаватель) 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, Сурдолимпийских 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.

5. Надбавки, предусмотренные п. 7 и п. 8 таблицы 1, не применяются в отношении главных тренеров спортивной сборной команды Тосненского района Ленинградской области (по видам спорта).

7. Размеры компенсационных выплат за выполнение работ в других условиях,

отклоняющихся от нормальных

(в % от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы с учетом нагрузки, если не указано иное)

| №п/п | Категории работников, условия | Выплата |
| --- | --- | --- |
| 1 | Тренерскому составу учреждений физической культуры и спорта за работу с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья <1> | 20 |

<1> 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.

Приложение 6

к Инструкции

1. Перечень должностей работников муниципальных учреждений

Тосненского района Ленинградской области, не отнесенных

к определенным видам экономической деятельности, относимых

к основному персоналу

1.1. Главный специалист.

1.2. Ведущий специалист.

1.3. Специалист 1 категории.

1.4. Инженер.

1.5. Старший оперативный дежурный.

1.6. Оперативный дежурный.

2. Порядок отнесения учреждений, не отнесенных к определенным видам экономической деятельности, к группе по оплате труда руководителей

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Учреждение | Группа по оплате труда |
| 1 | Муниципальное казенное учреждение «Центр административно-хозяйственного обеспечения» | IV |
| 2 | Муниципальное казенное учреждение «Центр экономики и финансов» | III |

3. Отношение компенсационных и стимулирующих выплат к окладно-ставочной части заработной платы, применяемое для планирования фонда оплаты труда

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Учреждение | Отношение |
| 1 | Муниципальное казенное учреждение «Центр административно-хозяйственного обеспечения» | 1,04 |
| 2 | Муниципальное казенное учреждение «Центр экономики и финансов» | 0,3 |