МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

ПО ФОРМИРОВАНИЮ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ, ФИНАНСОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОТОРЫХ ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ КРАЕВОГО БЮДЖЕТА

1. Общие положения

1.1. Настоящие Методические рекомендации по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций Красноярского края (далее – методические рекомендации) разработаны   
в целях установления единого подхода при формировании системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций Красноярского края.

Методические рекомендации направлены на упорядочение систем оплаты труда работников общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы, предусмотренные п. 2 ч. 2 и п. 2 ч. 4 ст. 23 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании   
в Российской Федерации».

[Методические рекомендации](consultantplus://offline/ref=E8FE773A3EA6C6E4D262857F5FC4973FCE228D5E99E1B238A45C3BCECAABD0DCD2A3D764CE59F78CSEb8J) разработаны совместно с Красноярской территориальной (краевой) организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации с учетом предложений, направленных муниципальными образованиями Красноярского края.

Настоящие рекомендации учитываются органами местного самоуправления при определении объемов финансового обеспечения деятельности муниципальных учреждений и разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников указанных учреждений.

Проекты нормативных правовых и иных актов органов местного самоуправления по вопросам организации оплаты труда работников муниципальных учреждений, а также документы и материалы, необходимые для их обсуждения, направляются на рассмотрение соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов) органами местного самоуправления, принимающими указанные акты. Заключения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) по направленным им проектам законодательных актов, нормативных правовых и иных актов органов местного самоуправления подлежат обязательному рассмотрению органами местного самоуправления, принимающими указанные акты.

1.2. Настоящие методические рекомендации разработаны   
в соответствии с положениями:

Трудового кодекса Российской Федерации;

Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании   
в Российской Федерации»;

приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601   
«О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой   
в трудовом договоре» (далее – приказ Минобрнауки России № 1601);

приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических   
и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

постановления Правительства РФ от 08.08.2013 № 678   
«Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

приказа Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н   
«Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

Закона Красноярского края от 26.06.2014 № 6-2519 «Об образовании   
в Красноярском крае»;

Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений» (далее – Закон края № 9-3864);

постановления Правительства Красноярского края от 15.12.2009   
№ 648-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края» (далее – постановление № 648-п);

постановления Правительства Красноярского края от 27.11.2009   
№ 609-п «Об утверждении Порядка исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя краевого государственного бюджетного или казенного учреждения»;

постановления Правительства Красноярского края от 01.12.2009   
№ 617-п «Об утверждении перечня должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности»;

постановления Правительства Красноярского края от 29.05.2014   
№ 217-п «Об утверждении Порядка расчета нормативов обеспечения реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ   
в расчете на одного обучающегося (один класс, класс-комплект) муниципальных общеобразовательных организаций, расположенных   
на территории Красноярского края, нормативов обеспечения реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ в расчете   
на одного обучающегося (один класс, класс-комплект) и нормативов обеспечения деятельности административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала и иных категорий работников образовательных организаций, участвующих в реализации общеобразовательных программ   
в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, в расчете на одного обучающегося муниципальных общеобразовательных организаций, расположенных на территории Красноярского края, и Порядка предоставления и расходования субвенций бюджетам муниципальных районов и городских округов Красноярского края на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, расположенных на территории Красноярского края, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях, расположенных на территории Красноярского края» (далее – постановление № 217-п);

приказа министерства образования и науки Красноярского края   
от 15.12.2009 № 987 «Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы» (далее – Приказ № 987);

приказа министерства образования и науки Красноярского края   
от 15.12.2009 № 988 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края»;

письма Министерства образования и науки Российской Федерации   
от 29.12.2017 № ВП-1992/02 «О методических рекомендациях»;

[Единых рекомендаци](consultantplus://offline/ref=7B4703046FD94D29ABC4C8F8BFF29A72DBBE9846F508DD1230B78EE2206E6000D0036A11D6DF0531UAR1K)й по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год и последующие периоды, утверждены решением Российской трехсторонней комиссии   
по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017 протокол № 11 (далее – Единые рекомендации).

1.3. Система оплаты труда работников организаций (включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), доплат и надбавок стимулирующего характера, систему премирования) устанавливается соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников организации, принимаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа) или иного представительного органа работников.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению   
с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Примерный макет коллективного договора общеобразовательной организации приведен в приложении 1 к настоящим методическим рекомендациям.

# 1.4. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного п. 2 ст. 4 Закона края № 9-3864, предоставляется региональная выплата.

1.5. Обязательства организации по оплате труда работников (размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера) обеспечиваются   
как бюджетными ассигнованиями, так и поступлениями от приносящей доход деятельности, безвозмездными поступлениями (если назначение таких поступлений позволяет их использование на эти цели).

Организации – казенные учреждения формируют фонд оплаты труда   
в пределах лимитов бюджетных обязательств, доведенных в рамках бюджетной сметы по соответствующей статье.

Организации – бюджетные и автономные учреждения формируют фонд оплаты труда в пределах имеющихся средств, в соответствии   
с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности.

Средства, выделенные на оплату труда работников за счет средств субсидии на выполнение муниципального задания, должны быть направлены на оплату труда работников, обеспечивающих выполнение муниципального задания. При определении доли средств субсидии на выполнение муниципального задания, которая будет направлена в фонд оплаты труда, бюджетные и автономные учреждения не обязаны обеспечивать соответствие этой доли тому размеру расходов на оплату труда, который был заложен учредителем при расчете размера нормативных затрат по соответствующим методикам. При этом организациям рекомендуется долю фонда оплаты труда, направляемую на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала, в фонде оплаты труда учреждения определять в объеме не более 40 процентов.

1. Формирование фонда оплаты труда

Формирование фонда оплаты труда общеобразовательной организации осуществляется в пределах объема финансовых средств, предоставляемых общеобразовательной организации на текущий финансовый год, за счет средств субвенции на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях, исходя из численности обучающихся (классов, классов-комплектов)   
в общеобразовательных организациях края и нормативов обеспечения реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ   
в расчете на одного обучающегося (один класс, класс-комплект),   
за исключением расходов на материальное обеспечение образовательного процесса, утвержденных постановлением № 217-п, и средств местного бюджета.

1. Определение размеров должностных окладов и размеров ставок заработной платы

3.1. В целях обеспечения гарантий по оплате труда в структуре заработной платы работников организаций органам местного самоуправления рекомендуется:

- устанавливать минимальные размеры окладов, минимальные размеры должностных окладов работников организаций по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики   
и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- устанавливать размеры окладов (должностных окладов)   
в зависимости от сложности труда – по профессиям рабочих или должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы;

- не допускать установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень ПКГ, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ либо по должностям работников с равной сложностью труда.

Кроме того, п. 33 Единых рекомендаций предусмотрено, что   
при разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников учреждений органы местного самоуправления не вправе устанавливать   
по должностям работников, входящим в один и тот же квалификационный уровень ПКГ, различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, а также устанавливать понижающие коэффициенты по должностям служащих, сформированным   
в ПКГ должностей, занятие которых требует наличия высшего образования,   
в случае принятия на такую должность лица, у которого отсутствует высшее образование.

3.2. Профессиональные квалификационные группы должностей утверждены следующими приказами Министерства здравоохранения   
и социального развития Российской Федерации:

от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (с изменениями и дополнениями);

от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства   
и кинематографии»;

от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры   
и спорта»;

от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства   
и кинематографии»;

от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» (с изменениями и дополнениями);

от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»   
(с изменениями и дополнениями).

3.3. Оплату труда педагогических работников, для которых п. 2.1, 2.2 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601 установлена продолжительность рабочего времени, рекомендуется осуществлять   
на основе должностных окладов, размеры которых устанавливаются организацией не ниже минимальных размеров должностных окладов  
по квалификационным уровням ПКГ, устанавливаемых органами местного самоуправления.

3.4. Оплату труда педагогических работников, для которых п. 2.3 – 2.8 приложения 1 к приказу Минобрнауки России № 1601 предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год), рекомендуется осуществлять на основе ставок заработной платы, размеры которых устанавливаются организацией не ниже минимальных размеров ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ, устанавливаемых органами местного самоуправления.

Размеры ставок заработной платы наряду с нормами часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) являются расчетными величинами, принимаемыми для исчисления заработной платы педагогических работников за месяц с учетом установленного организацией объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

3.5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательных организаций рекомендуется устанавливать в соответствии с минимальными размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, установленных постановлением № 648-п.

3.6. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам общеобразовательных учреждений, выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы применяются для установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (Приказ № 987).

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы увеличивается по должностям педагогических и медицинских работников.

3.6.1. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

О = Оmin + Оmin x K/100,

где:

O – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

Оmin – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный примерным положением об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края;

K – повышающий коэффициент.

3.6.2. Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.

3.6.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов   
по основаниям повышения, установленных в [таблице](consultantplus://offline/ref=4F549C71F604C7197362852C6DD138030D59793356237F4354E5BCCB5278A45614078E89E6DF921F0E3A15A6e8h6L) 1 методических рекомендаций, применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

3.6.4. Повышение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается по должностям педагогических и медицинских работников по следующим основаниям:

Таблица 1

Основания повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

| № п/п | Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы | Предельное значение повышающего коэффициента |
| --- | --- | --- |
| 1 | За наличие квалификационной категории педагогическим и медицинским работникам: |  |
| высшей квалификационной категории | 25% |
| первой квалификационной категории | 15% |
| 2 | За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания: \* | |
| для педагогических работников общеобразовательных учреждений | 35% |
| для педагогических работников профессиональных образовательных учреждений | 20% |
| для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений | 50% |
| для педагогических работников учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей | 50% |
| для педагогических работников прочих образовательных учреждений | 20% |

\* Коэффициент устанавливается всем педагогическим работникам учреждения в одинаковом размере.

3.6.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

К = К1 + К2,

где:

К1 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии   
с п. 1 табл. 1;

К2 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии   
с п. 2 табл. 1.

3.6.6. Расчет повышающего коэффициента (К2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат менее 15 %, то К2 = 0 %,

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат более 15 %, то коэффициент рассчитывается по формуле:

К2 = Q1 / Qокл x 100 %,

где:

Q1 – фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный   
для установления повышающих коэффициентов;

Qокл – объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

Q1 = Q - Q2 - Qстим - Qотп,

где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

Q2 – фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий   
из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы   
за наличие квалификационной категории;

Qстим – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам;

Qотп – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников.

Если K больше предельного значения повышающего коэффициента,   
то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

1. Особенности оплаты труда отдельных педагогических работников

4.1. В целях обеспечения равной оплаты за труд равной ценности педагогических работников, которым установлены нормы часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы, исчисление размера оплаты за фактический объем учебной (преподавательской) или педагогической работы рекомендуется осуществлять исходя из конкретных размеров ставок заработной платы, установленных в организации по квалификационному уровню ПКГ   
без применения к ним каких-либо повышающих коэффициентов   
и (или) повышения, устанавливаемого в процентах (в абсолютных величинах) (далее – повышение) за квалификационные категории или по иным основаниям.

Таблица 2

Нормы часов

| № п/п | Наименование должности | Норма часов |
| --- | --- | --- |
| 1 | Учитель-дефектолог, учитель-логопед | 20 |
| 2 | Музыкальный руководитель, концертмейстер | 24 |
| 3 | Воспитатель, осуществляющий обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимся с ограниченными возможностями здоровья | 25 |
| 4 | Инструктор по физической культуре, воспитатель организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам,  в которых созданы условия для проживания воспитанников в интернате, а также  для осуществления присмотра и ухода  за детьми в группах продленного дня, организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, организаций (групп), в том числе санаторных, для обучающихся (воспитанников) с туберкулезной интоксикацией, медицинских организаций, организаций социального обслуживания, осуществляющих образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности | 30 |
| 5 | учитель организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам  (в том числе адаптированным); преподаватель организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств, физической культуры и спорта; педагог дополнительного образования  и старший педагог дополнительного образования | 18 |

При оплате труда указанных педагогических работников применение повышения за квалификационные категории, а также за работу   
в организациях, расположенных в сельской местности, за специфику работы в организациях (отделениях, классах, группах) для обучающихся   
с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся   
в длительном лечении, в учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и по другим основаниям, рекомендуется осуществлять к размеру оплаты за фактический объем учебной (преподавательской) и (или) педагогической работы.

При наличии у работников права на применение повышения   
по нескольким основаниям его величину по каждому основанию рекомендуется определять отдельно.

4.2. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником организации с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, рекомендуется производить оплату из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему учебной нагрузки или педагогической работы.

Исключением являются случаи выплаты ставок заработной платы   
в полном размере, гарантируемые согласно п. 2.2 приложения 2   
к приказу Минобрнауки России № 1601 педагогическим работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов, установленной за ставку заработной платы   
в неделю (примечание 4 приложения 1 к приказу Минобрнауки России   
№ 1601).

4.3. Помимо оплаты труда за фактический объем учебной нагрузки, педагогическим работникам организации согласно п. 2.3 приложения   
к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 могут устанавливаться размеры дополнительной оплаты за выполнение с их письменного согласия дополнительных видов работ (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие дополнительные виды работы, не входящие в должностные обязанности,   
но непосредственно связанные с образовательной деятельностью,   
с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения   
и размера оплаты), которые устанавливаются организацией самостоятельно   
в процентах или коэффициентах и определяются из размера ставки заработной платы, предусмотренной по каждому квалификационному уровню ПКГ.

4.4. Для учета всех видов выплат, гарантируемых педагогическому работнику в месяц, рекомендуется применять унифицированную форму (Тарификационный список работников), предусмотренную приложением 3   
к настоящим методическим рекомендациям.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) для обучающихся учебных занятий (деятельности организации по реализации образовательных программ, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплату труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей,   
их заместителей, иных работников, замещающих в течение учебного года должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, рекомендуется производить из расчета заработной платы, установленной на период, предшествующий началу каникул, отмены (приостановки) учебных занятий (деятельности организации по реализации образовательных программ, по присмотру и уходу за детьми) по указанным основаниям.

Примеры расчета заработной платы приведены в приложении 4   
к настоящим методическим рекомендациям.

4.5. Ставки заработной платы, установленные за 18 часов преподавательской работы в неделю, являющиеся нормируемой частью педагогической работы, выплачиваются педагогическим работникам   
с учетом выполнения ими другой части педагогической работы, входящей   
в их должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками.

4.6. Оплата труда мастеров производственного обучения организаций осуществляется на основе должностных окладов в соответствии с п. 2.5 настоящих методических рекомендаций. Должностные обязанности мастера производственного обучения в пределах 36-часовой рабочей недели определяются в соответствии с тарифно-квалификационной характеристикой.

Мастерам производственного обучения, выполняющим наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу в той же общеобразовательной организации по другой аналогичной должности (полностью или частично), в том числе в связи с временным отсутствием работника, производится доплата в порядке, установленном   
ст. 151 Трудового кодекса, при совмещении профессий (должностей)   
или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

1. Выплаты компенсационного характера

5.1. При установлении системы оплаты труда в организации рекомендуется предусмотреть все виды выплат компенсационного характера, предусмотренные законодательством Российской Федерации, применяемые   
к соответствующей организации.

5.2. В образовательных организациях рекомендуется применение следующих выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных   
(при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время   
и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

5.3. Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются на основании   
ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании ст. 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам   
в размере 35 % части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.6. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения   
на основании ст. 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.7. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы   
не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем   
в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.9. Оплата за выполнение работ различной квалификации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается как при работе более высокой квалификации.

5.10. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения   
от работы, определенной трудовым договором.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата   
в размере не ниже рассчитанной в соответствии с Порядком, предусмотренным приложением 5 к настоящим методическим рекомендациям.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности)   
за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя   
с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей), по такой же профессии (должности) – путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем   
с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме   
не позднее чем за три рабочих дня.

Таблица 3

Виды и размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

| № п/п | Виды компенсационных выплат | Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы\* |
| --- | --- | --- |
| 1 | за работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников)\*\* | 20 |
| 2 | медицинским работникам за работу  в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) | 15 |
| 3 | медицинским работникам за работу  в образовательных учреждениях для обучающихся  с ограниченными возможностями здоровья  с дефектами умственного развития и детей  с поражением центральной нервной системы  с нарушением психики | 25 |
| 4 | руководителям учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченным возможностями здоровья  или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении; | 15 |
| руководителям; работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах) общеобразовательных учреждений, имеющих интернат | 20 |
| 5 | медицинским и иным работникам, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, занятие которых связано с опасностью инфицирования микробактериями туберкулеза в образовательных учреждениях (классах, группах), группах оздоровительной направленности в дошкольных образовательных учреждениях для детей, инфицированных туберкулезом | 25 |
| 6 | педагогическим работникам, работа которых связана с опасностью инфицирования микробактериями туберкулеза в стационарах  для детей, страдающих различными формами туберкулезной инфекции | 25 |
| 7 | за работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах | 20 |
| 8 | за работу в учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также  за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей,  в общеобразовательных учреждениях, учреждениях среднего профессионального образования | 20 |
| 9 | за работу в общеобразовательном учреждении, имеющем интернат | 15 |
| 10 | педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы  и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях | 20 |
| 11 | женщинам, работающим в сельской местности,  на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов) | 30 |
| 12 | мастерам производственного обучения и старшим мастерам учреждений среднего профессионального образования, осуществляющим подготовку рабочих  и специалистов для предприятий и организаций угольной, сланцевой промышленности, черной  и цветной металлургии и для горно-капитальных работ | 15 |
| 13 | работникам учреждений (структурных подразделений), осуществляющих оздоровление  и (или) отдых обучающихся, воспитанников  за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени | 15 |
| 14 | водителям легковых автомобилей  за ненормированный рабочий день | 25 |
| 15 | за ненормированный рабочий день  (за исключением водителей легковых автомобилей) | 15 |
| 16 | выплата за работу в закрытых административно-территориальных образованиях | 20 |
| 17 | выплата за работу в сельской местности | 25 |
| 18 | за работу в общеобразовательных учреждениях для лиц, содержащихся в исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы:  в следственных изоляторах, исправительно-трудовых учреждениях, лечебно-трудовых учреждениях и их предприятиях, обслуживающих осужденных; | 80 |
| в общеобразовательных учреждениях, занятых обучением лиц, которым решением суда определено содержание в исправительных колониях строгого или особого режимов | 92 |
| 19 | воспитателям образовательных учреждений  со специальными наименованиями «кадетская школа», «кадетский (морской кадетский) корпус» | 20 |

\* Без учета повышающих коэффициентов.

\*\* В образовательных учреждениях, имеющих классы или группы   
для детей с ограниченными возможностями здоровья, оплата труда педагогических работников производится только за часы занятий, которые они ведут в этих классах и группах.

1. Выплаты стимулирующего характера

6.1. В целях стимулирования работников образовательных организаций за качественные результаты труда, а также поощрения за выполненную работу необходимо предусматривать в рамках имеющегося фонда оплаты труда стимулирующие выплаты.

6.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

6.3. Стимулирующие выплаты работникам учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения на основании критериев оценки качества и результативности труда, закрепленных   
в положении об оплате труда учреждения, с учетом мнения комиссии   
по распределению стимулирующих выплат.

*Рекомендуем разработать и утвердить коллективным договором   
или иным локальным нормативным актом учреждения порядок установления стимулирующих выплат (предусмотреть в нем создание соответствующей комиссии (рабочей группы), разработать положение   
о порядке работы данной комиссии (рабочей группы) и утвердить ее состав (положение о комиссии по распределению стимулирующих выплат приведено в приложении 6). Решение комиссии (рабочей группы) оформляется протоколом, который является основанием для издания приказа об установлении стимулирующих выплат.*

6.4. Выплаты стимулирующего характера рекомендуется определять   
с учетом следующего перечня видов выплат стимулирующего характера:

персональные выплаты (за сложность, напряженность и особый режим работы, опыт работы, за работу в городском округе город Норильск, Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе, с целью повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты);

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты по итогам работы.

6.5. Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены.

6.6. Персональные выплаты определяются в процентном отношении   
к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Рекомендуемый размер персональных выплат приведен в табл. 4.

Таблица 4

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Виды и условия персональных выплат | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы \* |
| 1 | за опыт работы в занимаемой должности\*\* | |
| 1.1 | от 1 года до 5 лет: | 5 % |
|  | при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения\*\*\* | 15 % |
| при наличии ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения\*\*\* | 20 % |
| при наличии почетного звания, начинающегося  со слова «Заслуженный»\*\*\* | 15 % |
| при наличии почетного звания, начинающегося  со слова «Народный»\*\*\* | 20 % |
| 1.2 | от 5 лет до 10 лет: | 15 % |
|  | при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения\*\*\* | 25 % |
| при наличии ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения\*\*\* | 30 % |
| при наличии почетного звания, начинающегося  со слова «Заслуженный»\*\*\* | 25 % |
| при наличии почетного звания, начинающегося  со слова «Народный»\*\*\* | 30 % |
| 1.3 | свыше 10 лет: | 25 % |
| при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения\*\*\* | 35 % |
| при наличии ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения\*\*\* | 40 % |
| при наличии почетного звания, начинающегося  со слова «Заслуженный»\*\*\* | 35 % |
| при наличии почетного звания, начинающегося  со слова «Народный»\*\*\* | 40 % |
| 2 | за сложность, напряженность и особый режим работы | |
| 2.1 | проверка письменных работ (пропорционально нагрузке): |  |
| учителям истории, биологии и географии | 5 % |
| учителям физики, химии, иностранного языка | 10 % |
| учителям математики | 20 % |
| учителям русского языка, литературы | 25 % |
| учителям начальных классов | 20 % |
| 2.2 | за классное руководство, кураторство\*\*\*\* | 2700,0 рубля |
| 2.3 | за заведование элементами инфраструктуры\*\*\*\*\*: |  |
| кабинетами, лабораториями | 10 % |
| учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами | 20 % |
| 2.4 | профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала, медицинского и фармацевтического персонала первого уровня; общеотраслевым профессиям рабочих первого и второго уровней и общеотраслевым должностям служащих первого, второго, третьего уровней за работу на территории Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района | 47,1 % |
| 2.5 | за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных учреждениях, эффективную и оперативную работу в специализированных учреждениях по ведению бухгалтерского учета | 60 % |
| 2.6 | за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной  и эффективной работы в учреждениях  по обеспечению жизнедеятельности краевых государственных образовательных учреждений | 60 % |
| 2.7 | шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания | 20 % |
| 3 | молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего  или среднего профессионального образования  и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными или муниципальными образовательными учреждениями, организациями, осуществляющими обучения либо продолжающим работу в образовательном учреждении).  Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения | 20 % |

*\*Без учета повышающих коэффициентов.*

*\*\* Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания   
и ученой степени суммируются. Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).*

*\*\*\* Производится при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).*

*\*\*\*\* Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, профессиональных образовательных учреждений (далее – образовательные учреждения).*

*Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2700,0 рубля в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора   
в классе (группе) с наполняемостью не менее 25 человек, за исключением классов (групп), комплектование которых осуществляется в соответствии с* [*постановлением*](consultantplus://offline/ref=4E2628D86FF4ED7ACBB8B1F31F1882453FE0DD4AD423AD5612BC8485C9F1LBI) *Главного государственного санитарного врача РФ   
от 10.07.2015 № 26 «Об утверждении СанПиН 2.4.2.3286-15 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения   
и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья».*

*Для классов (групп), наполняемость которых меньше установленной, размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.*

*\*\*\*\*\* От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета нагрузки.*

6.7. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей)   
с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом   
как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения   
за соответствующий период времени.

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых   
по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного   
в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом   
для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

6.8. При выплатах по итогам работы учитываются:

объем освоения выделенных бюджетных средств;

объем ввода законченных ремонтом объектов;

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

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждений;

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Выплаты по итогам работы не ограничены максимальным размером  
и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

Рекомендуемый размер выплат по итогам работы приведен   
в приложении 2 к настоящим рекомендациям.

6.9. Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса   
о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждений, в том числе общественных советов учреждений, представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

6.10. Конкретный размер выплат стимулирующего характера   
(за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени.

6.11. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем организации ежемесячно, ежеквартально или на год.

6.12. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) организации рекомендуется применять балльную оценку.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

С = С1балла x Бi,

где:

С – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде;

С1балла – стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

Бi – количество баллов по результатам оценки труда i-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки   
за отчетный период.



где:

Qстим раб. – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в месяц в плановом периоде;

n – количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке   
за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя учреждения.

Qстим раб. = Qзп – Qгар – Qотп,

где:

Qзп – фонд оплаты труда работникам учреждения, состоящий   
из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный   
в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения, на месяц в плановом периоде;

Qгар – гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы учреждения с учетом повышающих коэффициентов, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, определенный согласно штатному расписанию учреждения,   
на месяц в плановом периоде);

Qотп – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяц в плановом периоде.

1. Условия оплаты труда руководителей организаций,

их заместителей и главных бухгалтеров

7.1. Заработная плата руководителей организаций, их заместителей   
и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностные оклады устанавливаются руководителям организаций в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости организации.

7.3. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений   
и главных бухгалтеров устанавливаются на 10–30 % ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

При наличии квалификационной категории у руководителей образовательных организаций, их заместителей и главных бухгалтеров размер должностного оклада подлежит увеличению посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

при высшей квалификационной категории – на 20 %;

при первой квалификационной категории – на 15 %.

Должностные оклады указанных категорий работников могут устанавливаться с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы в объеме:

10 часов в неделю – директорам начальных общеобразовательных учреждений с количеством обучающихся до 50 человек, вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений с количеством учащихся до 80 (в городах и поселках – до 100 человек);

3 часа в день – заведующим дошкольными образовательными учреждениями с 1–2 группами (кроме учреждений, имеющих одну   
или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей).

7.4. При оформлении преподавательской работы руководителей организаций необходимо учитывать, что в соответствии с пп. «ж» п. 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы   
по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» работа без занятия штатной должности   
в том же учреждении, в том числе преподавательская работа руководящих и других работников общеобразовательных учреждений, не считается совместительством и не требует заключения другого трудового договора   
и допускается в основное рабочее время с согласия руководителя   
(для руководителя учреждения - с согласия учредителя).

7.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям организаций, их заместителям и главным бухгалтерам   
в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, аналогично выплатам, указанным в разделе «Выплаты компенсационного характера».

7.6. Выплаты стимулирующего характера руководителям организаций устанавливаются с учетом достижения ими целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых органом местного самоуправления, в ведении которого находится учреждение. В качестве одного из показателей оценки результативности работы руководителя организации устанавливается рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году   
по сравнению с предшествующим годом, без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями вышестоящих органов.

7.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения   
и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений) устанавливается нормативным правовым актом органа местного самоуправления. При этом указанное соотношение рекомендуется устанавливать в размере, не превышающем:

для руководителей – не более 3,3 раза по отношению к средней заработной плате работников;

для заместителей – не более 3,1 раза;

для главных бухгалтеров – не более 2,8 раза.

7.8. Условия оплаты труда руководителей организаций устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении   
к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора   
с руководителем государственного (муниципального) учреждения».