



Администрация города Благовещенска

26.02.2019

Амурской области

602

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

№ _____

г. Благовещенск

Г
Об утверждении Примерного положения
об оплате труда работников
муниципальных общеобразовательных
учреждений, подведомственных
управлению образования администрации
города Благовещенска

В целях упорядочения оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Благовещенска, в соответствии с постановлением администрации города Благовещенска от 26.12.2011 № 5998 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казённых и автономных учреждений»

постановляю:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Благовещенска согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Признать утратившими силу постановления администрации города Благовещенска:

от 15.11.2013 № 5845 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Благовещенска»;

от 18.12.2013 № 6372 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Благовещенска, утвержденное постановлением администрации города Благовещенска от 15.11.2013 № 5845»;

от 23.10.2014 № 4424 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений,

подведомственных управлению образования администрации города Благовещенска, утвержденное постановлением администрации города Благовещенска от 15.11.2013 № 5845»;

от 25.03.2015 № 1195 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Благовещенска, утвержденное постановлением администрации города Благовещенска от 15.11.2013 № 5845»;

от 09.10.2015 № 3782 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Благовещенска, утвержденное постановлением администрации города Благовещенска от 15.11.2013 № 5845»;

от 01.12.2015 № 4309 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Благовещенска, утвержденное постановлением администрации города Благовещенска от 15.11.2013 № 5845»;

от 12.01.2016 № 50 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Благовещенска, утвержденное постановлением администрации города Благовещенска от 15.11.2013 № 5845»;

от 02.02.2017 № 257 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Благовещенска, утвержденное постановлением администрации города Благовещенска от 15.11.2013 № 5845»;

от 31.03.2017 № 896 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Благовещенска, утвержденное постановлением администрации города Благовещенска от 15.11.2013 № 5845»;

от 12.12.2017 № 4464 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Благовещенска, утвержденное постановлением администрации города Благовещенска от 15.11.2013 № 5845»;

от 02.10.2018 № 3081 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Благовещенска, утвержденное постановлением администрации города Благовещенска от 15.11.2013 № 5845».

3. Настоящее постановление вступает в силу с 1 мая 2019 года и подлежит размещению на официальном сайте администрации города

Благовещенска в сети «Интернет».

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя мэра города Благовещенска Ю.Н.Рябинину.

Мэр города Благовещенска

В.С.Калита

В.С.Калита

Примерное положение об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Благовещенска

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений (далее - образовательные учреждения), подведомственных управлению образования администрации города Благовещенска (далее - Примерное положение), распространяет свое действие на бюджетные и автономные общеобразовательные учреждения и определяет порядок установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Система оплаты труда работников образовательных учреждений устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Амурской области и муниципальными нормативными правовыми актами города Благовещенска, настоящим Примерным положением.

1.3. Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- перечня выплат компенсационного характера;

- перечня выплат стимулирующего характера;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании муниципального учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

- мнения представительного органа работников.

1.4. Заработная плата работников образовательных учреждений включает в

себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

Доплата для работника, обеспечивающая заработную плату работника образовательного учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), рассчитывается как разница между установленным размером минимального размера оплаты труда (за исключением выплат районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока) и величиной заработной платы конкретного работника образовательного учреждения за соответствующий период времени (за исключением выплат районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже установленного размера минимального размера оплаты труда, исчисленного пропорционально отработанному работником образовательного учреждения времени, указанная доплата производится в размере, определяемом для каждого работника как разница между установленным минимальным размером оплаты труда (за исключением выплат районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени (за исключением выплат районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока).

1.7. Заработная плата работников образовательных учреждений, за исключением руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера, предельными размерами не ограничивается.

1.8. В отношении каждого работника уточняются и конкретизируются его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установленный размер должностного оклада, а также размер стимулирующих выплат за достижение результатов труда. Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки) работника, коэффициенты к окладам

(ставкам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор (эффективный контракт).

Учреждение обеспечивает равную оплату за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера в целях недопущения дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда.

1.9. Штатное расписание учреждения утверждается локальным нормативным актом после согласования с главным распорядителем бюджетных средств и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения и оплату труда в гарантированной её части.

1.10. Оплата труда педагогических работников образовательных учреждений производится по тарификационному списку.

Тарификационный список формируется один раз в год на начало учебного года и утверждается руководителем учреждения. В течение года на основании приказа руководителя учреждения может осуществляться перераспределение учебной нагрузки между педагогическими работниками. Ознакомление с учебной нагрузкой педагогических работников осуществляется под роспись.

Общий объем нагрузки на учебный год педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану, учебным программам.

1.11. По должности «Сторож (вахтер)», «Администратор» устанавливается почасовая оплата труда. Работодатель определяет отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (квартал, полугодие или год).

Порядок ведения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

2. Порядок установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательных учреждений определяются на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих, утверждаемых в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательных учреждений устанавливаются в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Примерному положению.

2.2. По должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда.

3. Порядок формирования должностных окладов работников в образовательных учреждениях

3.1. Должностной оклад педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, рассчитывается по формуле:

$$Од = О / Чн \times Чф,$$

где:

Од - должностной оклад педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы;

О - размер оклада педагогического работника образовательного учреждения, принимаемый в соответствии с разделом 2 настоящего Примерного положения;

Чн - норма часов за ставку заработной платы работников образования в общеобразовательных организациях, установленная разделом 5 настоящего Примерного положения;

Чф - фактическое количество часов ведения педагогической работы.

3.2. Должностной оклад работников образования (за исключением педагогических работников, оклад которых определен в соответствии с пунктом 3.1 настоящего Примерного положения, руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера), устанавливается руководителем образовательного учреждения в соответствии с пунктом 2.1 настоящего Примерного положения.

3.3. В случае наличия у педагогического работника квалификационной категории к должностному окладу применяется коэффициент за квалификационную категорию:

при наличии 1 квалификационной категории в размере 1,1;

при наличии высшей квалификационной категории в размере 1,20.

Квалификационная категория работника учитывается по той должности, по которой ему присвоена квалификационная категория.

Применение коэффициента при присвоении квалификационной категории производится со дня вынесения решения аттестационной комиссии, даты присвоения квалификационной категории по приказу органа (учреждения), при котором она создана.

При наступлении у работника права на применение коэффициента за квалификационную категорию в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.4. За работу в сельской местности работникам образовательных учреждений, расположенных в сельской местности, применяется повышающий коэффициент в размере 1,25.

3.5. Применение повышающего коэффициента за квалификационную категорию, за работу в сельской местности образует новый оклад и учитывается при исчислении стимулирующих и компенсационных выплат.

4. Порядок и условия почасовой оплаты труда

4.1. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников образовательного учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, не больше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов иных организаций (в т. ч. из числа работников органов управления образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждении.

4.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

4.3. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки.

4.4. Руководитель образовательного учреждения в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников образовательного учреждения, может привлекать для проведения учебных занятий с учащимися высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок) для проведения отдельных занятий.

4.5 Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательном учреждении:

Контингент обучающихся	Размер коэффициентов		
	Профессор, доктор наук	Доцент, кандидат наук	Лица, не имеющие ученой степени
Учащиеся в общеобразовательных учреждениях	До 0,20	До 0,15	До 0,10

Примечания:

1. Ставки почасовой оплаты определяются исходя из установленного оклада учителя в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Примерному положению и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных настоящим разделом.

2. В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

3. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

4. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

5. Норма часов за оклад (должностной оклад) заработной платы

5.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определена 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».

5.2. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

5.2.1. продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

педагогам-психологам;

социальным педагогам;

педагогам-организаторам;

педагогам-библиотекарям;

методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности.

5.2.2. норма часов педагогической работы в объеме 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

учителям-дефектологам;

учителям-логопедам.

5.2.3. норма часов педагогической работы в объеме 36 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

воспитателям.

5.2.4. норма часов учебной работы в объеме 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным);

педагогам дополнительного образования.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренные подпунктом 5.2.1 настоящего Примерного положения, и нормы часов учебной работы, предусмотренные подпунктами 5.2.2 - 5.2.4 настоящего Примерного положения, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного объема педагогической работы или учебной работы в неделю.

За педагогическую работу или учебную работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

5.2.5. Продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю устанавливается работникам, не указанным в подпунктах 5.2.1 - 5.2.4 настоящего Примерного положения, в том числе руководителям образовательных учреждений, их заместителям, главным бухгалтерам и руководителям структурных подразделений.

6. Выплаты компенсационного характера

6.1. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера работникам образовательного учреждения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством и не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах средств, направляемых на оплату труда.

6.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Амурской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

6.3. Работникам образовательного учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

6.3.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере на основании проведенной специальной оценки условий труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

6.3.2. 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):

а) доплата за работы в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) производится за каждый час работы в ночное время в размере - 35% оклада (ставки) за час работы работника;

б) доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производятся работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

в) повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера;

г) доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в размерах 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). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться 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.

6.3.2.1. Выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно

связанную с деятельностью образовательного учреждения.

К такой дополнительной работе относится работа по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другая дополнительно оплачиваемая работа, выполняемая с письменного согласия работников.

Выплаты педагогическим работникам устанавливаются в следующих размерах:

за сложность предмета:

1 группа сложности: русский язык, литература, иностранный язык, математика, 1-4 класс начального образования (русский язык, математика, окружающий мир, литературное чтение);

2 группа сложности: история, обществознание, естествознание, география, биология, информатика, физика, химия, астрономия;

3 группа сложности: право, экономика, технология, черчение;

4 группа: предметы, не отнесенным к 1, 2, 3 группам сложности и элективные курсы предпрофильной подготовки и профильного образования;

за классное руководство в размере 50,00 рублей за 1 обучающегося;

за проверку ученических тетрадей по предметам начальной школы (за исключением изобразительного искусства, музыки, технологии, физической культуры, основы религиозных культур и светской этики), русского языка и литературы, в размере 20% от должностного оклада с учетом соответствующей нагрузки; по предметам математики в размере 15% от должностного оклада с учетом соответствующей нагрузки; по предметам физики, иностранного языка, химии в размере 10% от должностного оклада с учетом соответствующей нагрузки; по предметам биология, информатика и информационно-коммуникационные технологии, история, обществознание, география в размере 5% от должностного оклада с учетом соответствующей нагрузки;

за заведование мастерскими, кабинетами технологии, физики, химии, биологии, информатики, основ безопасности жизнедеятельности, большим спортивным залом - 500,00 рублей; малым и тренажерным спортивным залом - 300,00 рублей, за заведование иными кабинетами - 200 рублей.

В необходимых случаях допускается деление одной доплаты между двумя учителями;

за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, методическими объединениями, научными обществами обучающихся - 1000,00 рублей;

за преподавательскую работу в коррекционных классах по адаптированным программам для детей с задержкой психического развития в размере 10 %, в коррекционных классах по адаптированным программам для детей с умственной отсталостью в размере 15% от должностного оклада с учетом соответствующей нагрузки;

за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского

заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, - педагогическим работникам – 15% от должностного оклада с учётом соответствующей нагрузки;

за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых, - педагогическим работникам – 20% от должностного оклада с учётом соответствующей нагрузки;

за обслуживание компьютеров учителю информатики 100,00 рублей за 1 компьютер, но не более 1500,00 рублей;

за ведение сайтов назначенному администратору – 1 000,00 рублей;

за внеклассную работу по физкультуре в следующих размерах: при количестве классов - комплектов от 10 до 19 - в размере 1 000,00 рублей, от 20 до 29 – 1 500,00 рублей, от 30 до 49 классов - комплектов – 2 000,00 рублей, от 50 и более классов-комплектов – 3000,00 в месяц.

Размер доплаты установлен в целом по образовательному учреждению и при необходимости может быть распределён между несколькими работниками;

за работу с семьями и детьми «группы риска» социальным педагогам и педагогам-психологам общеобразовательных организаций в размере 20% от должностного оклада;

за составление и корректировку учебного расписания: при количестве классов - комплектов от 10 до 19 - в размере 1 000,00 рублей, от 20 до 29 – 2000,00 рублей, от 30 до 49 классов - комплектов – 3 000,00 рублей, от 50 и более классов-комплектов – 4000,00 в месяц.

Размер доплаты установлен в целом по образовательному учреждению и при необходимости может быть распределён между несколькими работниками;

за работу с библиотечным фондом педагогу-библиотекарю в размере 20% от должностного оклада.

Выплаты работникам устанавливаются в следующих размерах:

ответственному за охрану труда и соблюдение техники безопасности – 1 000,00 рублей;

делопроизводителю (секретарю, секретарю руководителя) за работу с архивом – 1 000,00 рублей.

Решение о введении соответствующих выплат принимается образовательным учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

При возложении на работников с их письменного согласия перечисленных выше видов дополнительной работы размеры выплат (в виде доплат) устанавливаются образовательными учреждениями в абсолютных величинах либо определяются в процентах от размеров, установленных должностных окладов работников. При определении размеров доплат не учитываются выплаты стимулирующего или компенсационного характера.

6.3.3. Работникам образовательных учреждений устанавливается доплата по учреждению в размере 100% от должностного оклада, за исключением педагогических работников и административно-управленческого персонала.

Педагогическим работникам, замещающим должности: воспитателя,

педагога-психолога, педагога-библиотекаря, педагога-организатора, преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, социального педагога, учителя-дефектолога, учителя-логопеда (логопеда) доплата по учреждению устанавливается в размере 50% от должностного оклада, рассчитанного с учётом замещаемой ставки.

Педагогам дополнительного образования доплата по учреждению устанавливается в размере 50% от должностного оклада, рассчитанного с учетом учебной нагрузки.

6.3.4. Молодым специалистам - педагогическим работникам, окончившим учебное заведение высшего профессионального или средне-профессионального образования и заключившим трудовой договор (кроме совместителей) в течение шести месяцев после окончания учебного заведения, - сроком на 1 год со дня приема на работу устанавливается доплата в размере 10% от должностного оклада с учётом соответствующей нагрузки.

6.4. Доплаты не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением выплат за работу в южных районах Дальнего Востока и районного коэффициента.

Работникам, оплата труда которых производится исходя из повременной системы оплаты труда по часовой тарифной ставке, рассчитанной от оклада, размер выплаты рассчитывается за фактически отработанное время.

6.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - южных районах Дальнего Востока устанавливаются путем применения к заработной плате районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в данных районах.

Размер районного коэффициента к заработной плате для работников учреждений - 1,3.

Процентная надбавка за работу в южных районах области выплачивается в размере 10 процентов по истечении первого года работы с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов.

Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентная надбавка к заработной плате выплачивается:

в размере 30 процентов - если они проживали в южных районах области не менее пяти лет;

в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы – если они проживали в южных районах области не менее одного года. Общий размер выплачиваемых указанным работникам надбавок не может превышать 30 процентов.

7. Выплаты стимулирующего характера

7.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам (за исключением руководителей муниципальных учреждений) образовательных учреждений устанавливаются коллективным договором, иными локальными нормативными актами в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам по основному месту работы по основной должности.

7.2. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу работникам могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за наличие ученой степени, почетных званий.

7.3. Размеры стимулирующих выплат могут быть установлены как в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера работникам образовательных учреждений (за исключением руководителей учреждений) устанавливаются с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Перечень видов выплат стимулирующего характера должен соответствовать уставным задачам учреждения, а также показателям оценки эффективности работы учреждения.

7.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников.

7.5. В положении об оплате труда образовательного учреждения устанавливаются качественные и количественные показатели для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику исходя из критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, с учетом рекомендаций главного распорядителя бюджетных средств.

7.6. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть

понятны каждому работнику.

При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера рекомендуется учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательных учреждений;
- участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Не рекомендуется вводить стимулирующие выплаты, в отношении которых не установлены конкретные измеримые параметры (например, стимулирующие выплаты за добросовестное выполнение обязанностей, интенсивность труда, качество труда и др.), а также в зависимости от формализованных показателей успеваемости обучающихся.

7.7. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы могут быть отнесены:

- а) выплаты за участие в выполнении важных и срочных работ;
- б) выплаты за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательных учреждений;
- в) интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ.

7.8. К выплатам за качество выполняемой работы могут быть отнесены следующие выплаты:

- подготовка призеров конкурсов, олимпиад;
- достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации;
- обеспечение стабильности и повышения качества обучения и другие.

Периодичность назначения надбавки определяется образовательным учреждением.

Для определения размера стимулирующей доплаты, полагающейся каждому конкретному работнику, используется балльная система. В специальный оценочный лист работника заносятся критерии эффективности деятельности, при этом каждый из них оценивается определенным баллом.

Исходя из этого, стимулирующая доплата определяется путем выполнения подсчетов по следующему алгоритму:

- а) суммирование баллов, заработанных каждым работником по всем градациям оценки;
- б) определение стоимостного веса одного балла через деление фонда оплаты труда, предусмотренного на стимулирующую часть, на количество месяцев, в течение которых будет производиться надбавка, и на количество баллов, набранных всеми работниками учреждения;
- в) определение окончательного размера стимулирующей выплаты по каждому работнику путем умножения стоимости одного балла на количество

баллов, полученных конкретным педагогом.

Примерный перечень критериев и показателей качества работы педагогических работников, установлен в Приложении № 2 к настоящему Примерному положению.

7.9. Выплаты за выслугу лет к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются за стаж педагогической работы в следующих размерах:

работникам образовательных учреждений, расположенных в городской местности:

до 5 лет - 6%;

от 5 до 10 лет - 10%;

свыше 10 лет - 19%;

работникам образовательных учреждений, расположенных в сельской местности:

до 5 лет - 5%;

от 5 до 10 лет - 7%;

свыше 10 лет - 15%.

Выплата за выслугу лет педагогическим работникам производится от должностного оклада, рассчитанного с учетом педагогической нагрузки.

Стаж педагогической деятельности определяется в соответствии с Порядком определения стажа педагогической работы (приложение № 3 к настоящему Примерному положению).

7.10. Выплаты за наличие ученой степени и почетных званий устанавливаются в размере до 1000,00 рублей.

При наличии у работника двух почетных званий выплата производится по одному из оснований.

7.11. За общие результаты работы работники могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, год.

Премия по итогам работы выплачивается на основании утвержденных критериев.

Максимальный размер выплаты стимулирующего характера (за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) по итогам работы не ограничен.

Определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени рекомендуется осуществлять соответствующей комиссией. Состав комиссии может утверждаться руководителем образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний может закрепляться положением о комиссии, утверждаемым руководителем образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Рекомендуется предусматривать право работников на обращение в соответствующий орган с целью представления подтверждения наличия оснований для назначения работнику стимулирующей выплаты, а также возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

8. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера

8.1. Заработная плата руководителя образовательного учреждения, его заместителей, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и определяется трудовым договором.

Размер должностного оклада и другие условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения определяются трудовым договором («эффективным контрактом»), заключенным между руководителем образовательного учреждения и учредителем.

Размер должностного оклада руководителя образовательного учреждения определяется в зависимости от сложности труда (в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности образовательного учреждения) и может быть изменен в соответствии с трудовым законодательством один раз в год по итогам предшествующего года.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательного учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя образовательного учреждения.

8.2. Заработная плата руководителя образовательного учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера образовательного учреждения, определяемая трудовым договором, в том числе конкретные размеры выплат компенсационного характера и стимулирующего характера устанавливаются:

руководителю образовательного учреждения - главным распорядителем средств городского бюджета по согласованию с управлением экономического развития и инвестиций администрации города Благовещенска;

заместителям руководителя и главному бухгалтеру - руководителем образовательного учреждения по согласованию с главным распорядителем бюджетных средств.

Условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключенном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

Порядок установления и согласования размера заработной платы руководителя образовательного учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера образовательного учреждения утверждается локальным нормативным актом главного распорядителя бюджетных средств.

8.3. Главный распорядитель бюджетных средств устанавливает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя образовательного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, и среднемесячной заработной платы работников учреждения в кратности от 1 до 3.

Без учета предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы, указанного в абзаце первом настоящего пункта, могут быть установлены условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения,

его заместителей, главного бухгалтера образовательного учреждения, включенных в соответствующий перечень, утвержденный постановлением администрации города Благовещенска, по предложению главного распорядителя бюджетных средств, осуществляющего функции и полномочия учредителя, и по согласованию с курирующим заместителем мэра города.

Порядок установления коэффициента кратности (в зависимости от группы оплаты труда) и перечень объемных показателей для определения группы по оплате труда утверждаются локальным нормативным актом главного распорядителя бюджетных средств.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя образовательного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, и среднемесячной заработной платы работников этого образовательного учреждения рассчитывается за календарный год с учетом всех финансовых источников формирования заработной платы.

Предельный размер соотношения средней заработной платы руководителя и заместителей руководителя образовательных учреждений и заработной платы работников этого учреждения может дифференцироваться (устанавливаться на более высоком уровне) для руководителя и заместителей руководителя, выполняющих дополнительную работу в порядке совмещения должностей.

Определение размеров среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

8.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя образовательного учреждения, его заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами области.

8.5. Руководителю образовательного учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- премия по итогам работы (за месяц или квартал, год);
- единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий;
- за наличие ученой степени, почетных званий.

Премия по итогам работы (за месяц или квартал, год) и единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий выплачиваются в порядке, установленном в приложении № 4 к Положению.

Премия по итогам работы за четвертый квартал текущего года руководителю образовательного учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру назначается и выплачивается в текущем финансовом году в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на основании расчета заработной платы руководителей на текущий год.

8.6. В целях принятия объективного решения о выплатах стимулирующего характера руководителю образовательного учреждения создается комиссия по

установлению выплат стимулирующего характера (далее - комиссия), состав и полномочия которой определяются главным распорядителем бюджетных средств.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого главным распорядителем бюджетных средств издается приказ.

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. Тарификационный список учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

9.2. Право распределять учебную нагрузку предоставлено руководителю образовательного учреждения (с учетом мнения представительного органа работников), который несет ответственность за реальность установленной каждому учителю учебной нагрузки и за выполнение её указанными работниками.

Объем учебной нагрузки, установленный работникам, осуществляющим учебный процесс при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества учащихся и часов по учебным планам и программам.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа при условии, если преподаватели, для которых учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

9.3. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем учреждения, определяется управлением образования города при заключении с ним трудового договора (дополнительного соглашения к нему), а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - руководителем учреждения.

Преподавательская работа руководителя учреждения по совместительству в другом учреждении, а также иная работа по совместительству (кроме руководящей работы) допускается только с разрешения управления образования города.

9.4. Оплата труда учителей, осуществляющих индивидуальное обучение учащихся на дому и учащихся, находящихся на длительном лечении в больницах, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической

нагрузки.

9.5. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся, а также в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа административно-управленческого персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты труда, начисление заработной платы за указанные периоды не производится.

10. Фонд оплаты труда учреждения

10.1. Фонд оплаты труда работников образовательного учреждения формируется на календарный год исходя из размера субсидии образовательного учреждения на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания и средств от приносящей доход деятельности.

10.2. Главным распорядителем средств городского бюджета установлена предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных образовательных учреждений (не более 40%), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений.

10.3. Основной персонал образовательного учреждения - работники образовательного учреждения, непосредственно оказывающие услуги, направленные на достижение определенных уставом образовательного учреждения целей деятельности образовательного учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал образовательного учреждения - работники образовательных учреждений, создающие условия для оказания услуг, направленных на достижение определенных уставом образовательного учреждения целей деятельности образовательного учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал образовательного учреждения - работники образовательного учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг, а также работники образовательного учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности образовательного учреждения.

Перечень должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений, устанавливается приказом главного распорядителя бюджетных средств.

11. Порядок оказания материальной помощи и выплаты

единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда

11.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь.

11.2. Оказание материальной помощи работникам производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда и при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

11.3. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

в связи с бракосочетанием, рождением детей, смертью работника или членов его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей). В случае смерти (гибели) работника в период его работы материальная помощь выплачивается близким родственникам умершего по их заявлению при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим;

в случае утраты или повреждения имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария газо-, тепло- и водоснабжения) при представлении документов из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других, подтверждающих причиненный ущерб в результате указанных обстоятельств, принадлежность имуществу работнику;

в связи с необходимостью оказания высокотехнологичной медицинской помощи на территории Российской Федерации в соответствии с приказами министерства здравоохранения Российской Федерации и Амурской области работнику или члену его семьи (отцу, матери, жене, мужу, детям) за счет всех источников финансирования, в размере до 30 000,00 рублей;

11.4. Порядок оказания материальной помощи работникам, а также ее допустимые размеры применительно к отдельным основаниям ее оказания определяются в локальном акте, принимаемом образовательным учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

11.5. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает руководитель образовательного учреждения на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника), а руководителю образовательного учреждения - главный распорядитель средств городского бюджета на основании письменного заявления руководителя образовательного учреждения.

11.6. За счет средств фонда оплаты труда в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации за примерное исполнение должностных обязанностей и другие достижения работникам могут выплачиваться единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, в следующих размерах:

в связи с награждением государственными и (или) ведомственными наградами, присуждением почетных званий - до 5000 рублей;

при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой - до

5000 рублей;

по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и 65-летием со дня рождения) - до 3000 рублей;

в случае увольнения в связи с выходом на пенсию - до 3000 рублей.

В связи с государственными и профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации, единовременная премия выплачивается два раза в год (один раз в год к Международному женскому дню 8 марта и Дню защитника Отечества, один раз в год ко Дню учителя), общая сумма - до 3000 рублей.

11.7. Решение о выплате единовременной премии работникам принимает руководитель образовательного учреждения, а руководителю образовательного учреждения - главный распорядитель бюджетных средств.

Размер премии работникам образовательного учреждения определяется приказом руководителя образовательного учреждения в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

Размер премии руководителю образовательного учреждения определяется правовым актом главного распорядителя бюджетных средств в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ
ОКЛАДОВ) РАБОТНИКОВ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ,
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА БЛАГОВЕЩЕНСКА**

Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальный размер оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования (приказ Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н)		
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	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	10 600,00
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре	7 400,00
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	7 800,00
3 квалификационный уровень	Воспитатель, методист, старший инструктор-методист, педагог-психолог, педагог-библиотекарь	8 200,00

уровень	инструктор-методист, педагог-психолог, педагог-библиотекарь	
4 квалификационный уровень	Преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), старший методист	8 600,00
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	Секретарь учебной части	5 560,00
Должности работников культуры, искусства и кинематографии (приказ Минздравсоцразвития РФ от 30 марта 2011 г. № 251н)		
	Заведующий библиотекой	9 400,00
Общепрофессиональные должности служащих (приказ Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2008 г. № 247н)		
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Архивариус, делопроизводитель, кассир, секретарь	5 560,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Администратор	5 305,00
	Лаборант, секретарь руководителя	5 560,00
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	5 825,00
4 квалификационный уровень	Механик	7 400,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		

1 квалификационный уровень	Бухгалтер, экономист, юрисконсульт	7 400,00
	Инженер, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник)	7 800,00
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	7 800,00
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	8 200,00
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	9 000,00
Общепрофессиональные профессии рабочих (приказ Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2008 г. № 248н)		
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	
	Дворник, сторож (вахтер), гардеробщик, уборщик служебных помещений	5 100,00
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5 560,00

Вне профессиональных квалификационных групп (ПКГ)		
	Капитан: - при управлении судами мощностью главных двигателей 60 - 180 кВт - при управлении судами мощностью главных двигателей 551 - 850 кВт	7 800,00 9 000,00
	Механик: - при управлении судами мощностью главных двигателей 60 - 180 кВт - при управлении судами мощностью главных двигателей 551 - 850 кВт	6 475,00 8 200,00
	Первый (второй) штурман	7 800,00
	Моторист рулевой на судах с главным двигателем мощностью до 850 кВт	6 120,00

Приложение № 2
к Примерному положению

Примерный перечень критериев и показателей качества работы педагогических работников

	Показатель	Методика расчета	Кол-во баллов	Источник информации о значении показателя
1	Учебная деятельность			
1.1	Подготовка победителей и призеров очных олимпиад, конкурсов, концертов, выставок, конференций, спортивных соревнований различного уровня: - школьный уровень (кроме школьного этапа предметной олимпиады) - муниципального уровня - областной (региональный) уровень - Всероссийский уровень	За каждого победителя и призера (учащийся или команда) данного уровня	1 2 3 4	Результаты мониторинга
1.2	Подготовка победителей и призеров заочных, дистанционных олимпиад, конкурсов, конференций	За каждого победителя и призера	1	Результаты мониторинга
1.3	Использование информационных систем управления образовательной деятельностью в работе учителя: наличие <i>действующего</i> личного сайта учителя		1	Результаты мониторинга
2	Профессиональная деятельность			
2.1	Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства: - школьный уровень (участие) - школьный уровень (победитель, призер) - муниципального уровня (участие) - муниципального уровня (победитель, призер) - регионального уровня (участие) - регионального уровня (победитель, призер) - всероссийский уровень (участие) - всероссийский уровень		1 2 3 4 5 6 7 8	

	(победитель, призер)			
2.2	Исполнительская дисциплина педагога	Отсутствие замечаний по ведению документации, своевременному предоставлению документов, явке на педагогические советы, совещания и пр.	1	Результаты мониторинга
2.3	Активное участие педагога в исследовательской и методической работе: - личные выступления на конференциях, семинарах, педсоветах, заседаниях кафедр, проведение мастер-класса - подготовка и проведение общешкольных внеклассных мероприятий - проведение открытых уроков	за 1 выступление за 1 мероприятие за 1 урок	3 5 3	Подтверждающие документы
3	Воспитательная работа педагога			
	- активное участие класса под руководством педагога в общешкольных мероприятиях; - высокий уровень подготовки класса под руководством педагога к общешкольному мероприятию (победитель, призер школьного уровня) - высокий уровень подготовки детей под руководством педагога к городскому мероприятию, конкурсу, соревнованию (победитель, призер) - высокий уровень подготовки детей под руководством педагога к региональному мероприятию, конкурсу, соревнованию (победитель, призер) - высокий уровень подготовки детей под руководством педагога ко всероссийскому, международному мероприятию, конкурсу, соревнованию (победитель, призер)	За каждого победителя и призера (учащийся или команда) данного уровня	1 2 3 4 5	Результаты мониторинга
4	Другое			
4.1	Выполнение важных и срочных поручений по заданию администрации учреждения	По факту выполнения работ	2	Подтверждающие документы
4.2	Проведение общешкольных мониторингов	За 1 класс	1	Подтверждающие документы

Порядок определения стажа педагогической работы

1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.
2. Установление (изменение) размеров выплат за стаж работы по профилю при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплат за стаж работы, если документы, подтверждающие стаж, находятся в организации, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.
3. В стаж педагогической работы засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других организациях согласно таблице.

Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования

Таблица

Наименование учреждения и организации	Наименование должности
Образовательные организации (в том числе образовательные организации высшего профессионального образования, высшие средние военные образовательные организации, образовательные организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов); медицинские организации и организации, осуществляющие социальное обслуживание: дома ребенка, детские: санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в организациях для взрослых	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды (логопеды), преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пищевых машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по

	иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав
Методические (учебно-методические) организации всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями	Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)
Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающихся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации
Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры - инструкторы-методисты, инженеры - летчики-методисты
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские организации и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
Исправительные колонии,	Работа (служба) при наличии педагогического

воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные организации	образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог
<p>Примечание: В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых</p>	

4. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

5. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 4;

время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки РФ (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

6. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных организаций (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

педагогам-психологам;

методистам.

7. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации.

8. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одной или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

9. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в организации, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников.

ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ ПРЕМИИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ И ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ПРЕМИИ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ОСОБО ВАЖНЫХ И СЛОЖНЫХ ЗАДАНИЙ

1. Премия по итогам работы руководителю образовательного учреждения выплачивается на основании правового акта главного распорядителя средств городского бюджета с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) и (или) иных показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и его руководителя, устанавливаемых главным распорядителем бюджетных средств.

Премия по итогам работы заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру выплачивается после согласования с главным распорядителем средств городского бюджета.

2. В качестве показателя эффективности деятельности руководителя муниципального учреждения по решению главного распорядителя средств городского бюджета может быть установлен рост среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения в отчетном году по сравнению с предыдущим годом без учета повышения заработной платы, обеспечиваемого за счет средств городского бюджета.

3. При премировании руководителей учреждений необходимо использовать показатели эффективности деятельности муниципальных учреждений, которые должны характеризовать:

- а) основную деятельность учреждения, заключающуюся в:
 - выполнении муниципального задания;
 - обеспечении реализации «дорожной карты» по экономической деятельности;
 - обеспечении комплексной безопасности учреждения;
 - осуществлении инновационной деятельности;
 - обеспечении информационной открытости учреждения;
- б) финансово-экономическую деятельность и исполнительскую дисциплину учреждения (руководителя), касающиеся:
 - своевременности представления отчетов об итогах деятельности учреждения;
 - целевого и эффективного использования бюджетных средств, в том числе в рамках муниципального задания;
 - целевого и эффективного использования внебюджетных средств;
- в) деятельность учреждения (руководителя), направленную на работу с кадрами, в части:
 - укомплектованности учреждения работниками основного персонала;
 - соблюдения сроков повышения квалификации работников учреждения;

доведения среднемесячной заработной платы соответствующих категорий работников до установленных соотношений в соответствии с «дорожной картой»;

осуществления мероприятий по организации заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам с работниками учреждений в связи с введением эффективного контракта в соответствии с рекомендациями Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (приказ от 26 апреля 2013 г. № 167н).

4. Единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливается наиболее отличившимся руководителям учреждений, заместителям руководителя учреждений, главному бухгалтеру и выплачивается исходя из следующих критериев:

выполнение особо важных и сложных заданий, имеющих большую значимость, в случае эффективности достигнутых результатов с учетом личного вклада в общие результаты работы;

проявление высокого профессионализма и оперативности при исполнении заданий и поручений администрации города Благовещенска;

внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов (кроме предложений, неоправданно увеличивающих документооборот и расход бюджетных средств);

проведение мероприятий, направленных на получение дополнительного дохода от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и улучшение имиджа учреждения.

5. Руководителю учреждения единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий выплачивается на основании правового акта главного распорядителя бюджетных средств по согласованию с курирующим заместителем мэра города Благовещенска.

6. Решение об установлении заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру единовременной премии за выполнение особо важных и сложных заданий принимается руководителем учреждения по согласованию с главным распорядителем средств городского бюджета.