



Администрация города Благовещенска
Амурской области

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

№ _____

г. Благовещенск

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений города Благовещенска, осуществляющих методическое обеспечение образовательной деятельности

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» в целях совершенствования системы оплаты труда,

п о с т а н о в л я ю:

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

2. Настоящее постановление вступает в силу с 01.03.2023 и подлежит размещению в официальном сетевом издании www.admblag.ru.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя мэра города Благовещенска Хопатько В.А.

Исполняющий обязанности
мэра города Благовещенска

Д.А. Гумиров

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ ГОРОДА БЛАГОВЕЩЕНСКА, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ
МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений города Благовещенска, осуществляющих методическое обеспечение образовательной деятельности (далее - Положение) распространяется на работников муниципального учреждения «Информационно-аналитический методический центр» (далее - Учреждение) определяет порядок установления размеров окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам муниципального учреждения.

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Амурской области и администрации города Благовещенска, настоящим Положением.

1.3. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- 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 Учреждения 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 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 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 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) и 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 Учреждения, за исключением руководителя, заместителей 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, установлен размер должностного оклада, а также размер стимулирующих выплат за достижение результатов труда. Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки) работника, 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 управлением образования администрации города Благовещенска и включает в себя все должности служащих Учреждения и оплату труда в гарантированной её части.

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

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения 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.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

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

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. 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.

3.2. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.2.1. 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 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.

3.2.2. 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. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время;

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) 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;

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

3.2.3. Работникам Учреждения устанавливается доплата по учреждению в размере 60% от должностного оклада, за исключением делопроизводителя.

Делопроизводителю доплата по учреждению устанавливается в размере 100% от должностного оклада.

3.3. Применение доплат не образует новый оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением выплат за работу в южных районах Дальнего Востока и районного коэффициента.

3.4. 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.

3.5. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам, заместителям руководителя и главному бухгалтеру (за исключением руководителя) Учреждения 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.

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

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

4.3. 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, заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения (за исключением руководителя Учреждения) 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.

4.4. 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 Учреждением на оплату труда работников.

4.5. В положении об оплате труда 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.

4.6. 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 Учреждения;

- 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.).

4.7. К выплатам за сложность и напряженность выполняемой работы могут быть отнесены:

а) выплаты за участие в выполнении важных и срочных работ;

б) выплаты за организацию и проведение мероприятий;

в) сложность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента: педагоги, обучающиеся, родители (законные представители).

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

а) за сопровождение и мониторинг в инновационной и экспериментальной деятельности образовательных организаций;

б) за методическое сопровождение подготовки победителей и призеров олимпиад, конкурсов, фестивалей и других творческих соревнований на городском, областном, федеральном и международном уровнях.

4.9. За стаж непрерывной работы в Учреждении назначается ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет в следующих размерах:

от 1 лет до 3 лет – 10%;

от 3 лет до 6 лет – 15%;

свыше 6 лет – 20%

При временном замеществе надбавка за выслугу лет начисляется на оклад (должностной оклад) по основной работе.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске (а также временной нетрудоспособности), выплата надбавки в новом размере производится после окончания отпуска (временной нетрудоспособности).

4.10. Выплата за наличие звания «Народный учитель» устанавливается в размере 3500,00 рублей.

Выплаты за наличие ученой степени и почетных званий, за исключением звания «Народный учитель», устанавливаются в размере до 3000,00 рублей.

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

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

Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

Определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени рекомендуется осуществлять соответствующей комиссией. Состав комиссии может утверждаться руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний может закрепляться положением о комиссии, утверждаемым руководителем 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.

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

5.1. Заработная плата руководителя 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 учреждения определяются трудовым договором («эффективным контрактом»), заключенным между руководителем Учреждения и учредителем.

Размер должностного оклада руководителя Учреждения может быть изменен в соответствии с трудовым законодательством один раз в год по итогам предшествующего года.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера

учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

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

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

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

Условия оплаты труда руководителя 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 Учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения утверждается локальным нормативным актом главного распорядителя бюджетных средств.

5.3. Главный распорядитель бюджетных средств устанавливает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя 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 Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера 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 Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, и среднемесячной заработной платы работников этого Учреждения рассчитывается за календарный год с учетом всех финансовых источников формирования заработной платы.

Предельный размер соотношения средней заработной платы руководителя и заместителей руководителя Учреждения и заработной платы работников Учреждения может дифференцироваться (устанавливаться на более высоком уровне) для руководителей и заместителей руководителей,

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».

5.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя Учреждения его заместителей и главного бухгалтера 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.

5.5. Руководителю 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 № 2 к Положению.

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

5.6. В целях принятия объективного решения о выплатах стимулирующего характера руководителю Учреждения создается комиссия по установлению выплат стимулирующего характера (далее - комиссия), состав и полномочия которой определяются управлением образования администрации города Благовещенска.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ по управлению образования администрации города Благовещенска.

6. Фонд оплаты труда учреждения

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

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

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

Вспомогательный персонал Учреждения - работники Учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

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

Перечень должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения, устанавливается приказом управления образования города.

7. Порядок оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда

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

7.2. 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.

7.3. Материальная помощь выплачивается в 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 30000 рублей;

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

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

7.6. 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 6000 рублей.

7.7. Решение о выплате единовременной премии работникам принимает руководитель Учреждения, а руководителю Учреждения - главный распорядитель бюджетных средств.

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

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

Приложение к постановлению
от _____ № _____

Приложение № 1
к Примерному положению

**РАЗМЕРЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ
КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ (ПКГ)**

Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений (приказ Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н)		
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
3 квалификационный уровень	Педагог-психолог, методист	16 000,00
Общепрофессиональные должности служащих (приказ Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2008 г. № 247н)		
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	8 600,00

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.