

**ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ЗЕИ**

ПРИКАЗ

№ 158 - од

г. Зея

25.05.2021

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных бюджетных, автономных учреждений, подведомственных отделу образования администрации города Зеи

В целях приведения в соответствие с действующим законодательством,
п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных бюджетных, автономных учреждений, подведомственных отделу образования администрации города Зеи.
2. Признать утратившим силу приказ от 09.06.2015 № 142-од «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений», приказы от 15.03.2018 № 81-од, от 19.04.2018 № 128-од, от 07.05.2018 № 135-од, от 29.12.2018 № 292-од, от 25.03.2019 №, от 03.07.2020 № 247-од «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, подведомственных отделу образования администрации города Зеи, утвержденное приказом отдела образования администрации города Зеи от 09.06.2015 № 142-од в редакции от 15.03.2018 № 81-од с 25.05.2021.
3. Настоящий приказ вступает в силу со дня подписания.
4. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник отдела



О.В. Максимишина

**Примерное положение
об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных
бюджетных и автономных учреждений города Зеи, подведомственных
отделу образования администрации города Зеи**

1. Общие положения

1.1. Данное примерное положение (далее - Примерное положение) устанавливает порядок формирования системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных бюджетных и автономных организаций (далее - Организации), подведомственных отделу образования администрации города Зеи (далее – Учредитель) и носит рекомендательный характер.

1.2. Примерное положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (с изменениями и дополнениями), постановлением администрации города Зеи от 21.12.2020 г. № 1322 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Зеи»), постановлением администрации города Зеи от 08.06.2015 № 992 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке структурными подразделениями администрации города положений об оплате труда работников подведомственных муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Зеи», и включает в себя:

- рекомендуемые размеры окладов (ставок) заработной платы работников по квалификационным уровням соответствующих профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ);
- условия осуществления выплат компенсационного характера;
- условия осуществления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителей Организаций и их заместителей, а также осуществление им выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- иные выплаты.

1.3. Система оплаты труда работников Организаций устанавливается и изменяется с учетом:

1) Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597, от 01 июня 2012 г. № 761 и от 28 декабря 2012 г. № 1688);

2) условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном

функционировании Организации в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

3) достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников;

4) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

5) совершенствования порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы путем перераспределения средств в структуре заработной платы на увеличение доли условно-постоянной части заработка работников с учетом задач кадрового обеспечения учреждений, рекомендаций соответствующих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих видах деятельности;

6) повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

7) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

8) мнения выборного представительного органа (выборного органа первичной профсоюзной организации) работников учреждения;

9) систем нормирования труда, определяемых руководителем учреждения и устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

1.4. Основными принципами формирования системы оплаты труда работников являются:

1) установление соглашениями, коллективным договором и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, размеров доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеров выплат стимулирующего характера;

2) обеспечение зависимости заработной платы каждого работника учреждения от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы без ограничения заработной платы максимальным размером;

3) обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников.

1.5. Финансовое обеспечение расходов, связанных с реализацией систем оплаты труда работников осуществляется учреждениями в пределах субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания, рассчитанных с учетом нормативных затрат на оказание ими

муниципальных услуг физическим и (или) юридическим лицам и нормативных затрат на содержание муниципального имущества, а также средств, поступающих от приносящей доход уставной деятельности. Система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, разработанными учреждением в соответствии с данным Примерным положением и отражается в трудовых договорах, с соблюдением требований статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Процентное соотношение должностей, относимых к административно - управленческому и вспомогательному персоналу, в общем фонде оплаты труда работников учреждения должно составлять не более 40 процентов.

1.7. Перечень должностей относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу указан в приложении № 1 к данному Примерному Положению.

1.8. Утвержденный перечень должностей административно - управленческого и вспомогательного персонала и их процентное соотношение в обязательном порядке обеспечиваются руководителями общеобразовательных учреждений при формировании штатного расписания на соответствующий календарный год.

1.9. Бюджетные ассигнования, предусмотренные в областном бюджете и бюджете города на увеличение фонда оплаты труда работников учреждения, рекомендуется направлять преимущественно на увеличение размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников подведомственных учреждений в пределах указанных ассигнований.

1.10. Руководитель учреждения вправе осуществлять перераспределение средств (по согласованию с Учредителем), предназначенных на оплату труда педагогических работников учреждения, в целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, выполнения целевых значений показателей средней заработной платы педагогических работников общеобразовательных учреждений и иных категорий работников, стремясь к достижению доли условно - постоянной части заработной платы работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера) не ниже 60%.

1.11. Руководитель учреждения обеспечивает работникам:

1) минимальный размер оплаты труда, установленный Федеральным законом от 9 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (с изменениями и дополнениями), в порядке, предусмотренном трудовым законодательством;

2) заработную плату (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при введении, изменении новых систем оплаты труда, не ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат),

выплачиваемой им до введения, изменения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации (пункт 21 Положения «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений и работников администрации города Зеи по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы», утвержденного постановлением главы администрации города Зеи от 21.12.2020 г. № 1322);

3) включение в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) условий оплаты труда, в том числе фиксированного размера должностного оклада, ставки заработной платы, установленных педагогическим работникам за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ, а также размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера.

1.12. Заработная плата работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размера заработной платы по основной должности (профессии), а также по должности (профессии) в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

1.13. В соответствии с данным Примерным положением учреждения разрабатывают самостоятельно Положение об оплате труда работников учреждений по согласованию с Учредителем, которое является локальным актом, утверждаемым в порядке, предусмотренном статьей 8 Трудового кодекса Российской Федерации.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, в том числе размеры должностного оклада или ставки заработной платы, являющихся фиксированным размером оплаты труда педагогических работников за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы (далее – фиксированный размер оплаты труда педагогических работников), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее ПКГ), утвержденных приказами Минздравсоцразвития России в том числе:

а) по общеотраслевым профессиям рабочих от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (с изменениями от 12 августа 2008 г. № 417н);

б) по общеотраслевым должностям специалистов от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и других служащих» (с изменениями от 11 декабря 2008 г. № 718н);

в) по должностям работников образования от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с изменениями от 23 декабря 2011 г. № 1601н);

2.2. По должностям специалистов и служащих (профессиям рабочих), не структурированным по квалификационным уровням, размеры окладов (должностных окладов), ставок устанавливаются по ПКГ.

2.3. Оплата труда педагогических работников учреждения, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы, устанавливается из тарифицируемой педагогической нагрузки.

2.4. Штатное расписание (тарификационный список) утверждается руководителем учреждения ежегодно распорядительным актом по согласованию с Учредителем и, включают в себя все должности, необходимые для выполнения уставных задач учреждения.

Наименования должностей специалистов и иных служащих, включаемых в штатное расписание (тарификационный список) и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям специалистов и иных служащих, указанным в квалификационных справочниках должностей руководителей, специалистов и иных служащих (КС), а наименования профессий рабочих, включаемых в штатные расписания и квалификационные требования к ним должны соответствовать указанным в выпусках Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), профессиональным стандартам.

2.5. Установление окладов (должностных окладов), ставок, заработной платы работников, в том числе фиксированного размера оплаты труда педагогических работников, должно осуществляться исходя из более полного учета сложности и интенсивности труда работника на основе:

- профессионально - квалификационных требований к работникам, профессиональных квалификационных групп, установленных Минздравсоцразвития России;

- норм труда, устанавливаемых локальными нормативными актами в соответствии с типовыми нормами труда, устанавливаемых федеральными органами исполнительной власти в порядке, определенном постановлением Правительства Российской Федерации от 11 ноября 2002 г. № 804 «О правилах разработки и утверждения типовых норм труда»;

- содержания трудовых функций по соответствующим должностям в трудовых договорах в соответствии с установленным законодательством Российской Федерации порядке.

Рекомендуемый порядок установления работникам учреждений размеров окладов, ставок заработной платы, фиксированных размеров

оплаты труда педагогических работников путем отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказами Минздравсоцразвития России, приведен в приложении № 2 к настоящему Примерному положению.

3. Порядок установления и размеры выплат компенсационного характера

3.1. Компенсационные выплаты, осуществляемые работникам учреждений, устанавливаются соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления города.

3.2. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, предусмотренным в приложении № 1 к положению, утвержденному постановлением главы администрации города Зеи от 21.12.2020 г № 1322 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Зеи» работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 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);
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера).

3.3. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда осуществляется в повышенном размере, устанавливаемой в процентном отношении к окладу (ставке) по занимаемой ими должности (профессии) и выполняемой трудовой функции.

3.4. Установленные работникам повышенные размеры оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренных соглашением, коллективным договором, локальным актом учреждения в соответствии с трудовым законодательством, не могут быть отменены без улучшения условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда. При этом руководителю учреждения рекомендуется принимать меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

3.5. В соответствии с трудовым законодательством работникам, занятым в условиях, отклоняющихся от нормальных, могут устанавливаться:

а) доплата за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, в размере, определенном по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

б) повышенная оплата труда за сверхурочную работу осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

в) повышенная оплата за каждый час работы в ночное время, осуществляемая в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации по сравнению с работой в нормальных условиях.

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» работникам учреждения повышение оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 % часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Размер повышенной оплаты труда работников учреждения за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом в соответствии с размером, предусмотренным данным Примерным положением, с учетом мнения выборного представительного органа (выборного органа первичной профсоюзной организации) работников учреждения;

г) повышенная оплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, осуществляемая в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет:

а) при работе полный рабочий день - не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

б) при работе неполный рабочий день – не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором,

локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного представительного органа (выборного органа первичной профсоюзной организации) работников учреждения, трудовым договором и с учетом обеспеченности учреждения средствами на оплату труда.

По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.6. Работникам за работу в иных условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, могут устанавливаться:

- доплата, работающим на тех работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов), - в размере до 30 процентов оклада (ставки);

- дополнительные выплаты за классное руководство, проверку письменных работ, заведование кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другие виды дополнительной работы, устанавливаемые в процентном отношении к фиксированным размерам оплаты труда педагогических работников.

3.7. За работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, работникам осуществляются выплаты, путем применения к заработной плате районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в данных местностях, которые в соответствии с Положением «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих на территории города Зеи», утвержденным решением Зейского городского Совета народных депутатов от 08.11.2014 № 31/81 «Об утверждении Положения «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих на территории города Зеи», составляют:

- а) районный коэффициент – в размере 1,7 заработной платы работника;
- б) надбавка за стаж работы - в размере до 50 процентов заработной платы работника.

Начисление к заработной плате районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы осуществляется в соответствии с инструкцией «О порядке предоставления социальных гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в соответствии с действующими нормативными правовыми актами», утвержденной приказом Министерства труда РСФСР от 22 ноября 1990 г. № 2 и постановлением Минтруда Российской Федерации от 11 сентября 1995 г. № 49 «Об утверждении разъяснения «О порядке начисления процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока, и коэффициентов (районных, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях)».

3.8. Начисление компенсационных выплат осуществляется в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам, фиксированным размерам оплаты труда педагогических работников за фактически отработанное работником время.

3.9. Средства на осуществление работникам компенсационных выплат, учитываются при расчете ассигнований из бюджета города и областного бюджета на оплату труда работников учреждений на соответствующий календарный год.

4. Порядок установления и размеры выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда и поощрение за выполненную работу.

4.2. В соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, предусмотренным в приложении № 2 к положению, утвержденному постановлением главы администрации города Зеи от 21.12.2020 г № 1322 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Зеи», к ним относятся:

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

Указанные стимулирующие выплаты могут устанавливаться как в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютном размере.

4.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников (выборного органа первичной профсоюзной организации) на основании формализованных (конкретизированных) показателей и критериев эффективности работы.

Примерные показатели и критерии эффективности работы учреждения и основной категории персонала в соответствии с приложением № 3 к данному Примерному положению.

Для достижения показателей эффективности деятельности учреждений, руководитель самостоятельно разрабатывает и утверждает по согласованию с Учредителем критерии оценки результатов работы работников.

Предусматриваемые учреждением в Положениях об оплате труда формализованные критерии эффективности работы основной категории персонала, рекомендуется разрабатывать с соблюдением следующих принципов их установления:

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.

Размеры и условия выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются Положением о распределении стимулирующих выплат.

4.4. За интенсивность и высокие результаты работы работнику к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлена процентная надбавка за сложность и высокие результаты работы за месяц (далее – ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы).

4.4.1. Показателем для установления ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может являться:

1) сложность работы педагогических работников в специальных (коррекционных) классах, группах обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, в том числе с задержкой психического развития, в общеобразовательных учреждениях, - в рекомендуемых размерах, предусмотренных в приложении № 4 к настоящему Примерному положению;

Ежемесячные надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, предусмотренные в приложении № 4 к настоящему Примерному положению, не применяются к должностному окладу руководителя учреждения и должностным окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

4.5. В рамках выплат за качество выполняемых работ рекомендуется применение к фиксированному размеру оплаты труда педагогических работников учреждений, повышающих коэффициентов, устанавливаемых в следующих рекомендуемых размерах и порядке:

- при наличии высшей квалификационной категории - 0,20 - 0,30;

- при наличии первой квалификационной категории - 0,10- 0,15.

Размер выплаты по повышающим коэффициентам определяется путем умножения размера фиксированного размера оплаты труда работника на повышающий коэффициент, который не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при

начислении компенсационных выплат (за исключением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера) и не учитывается при начислении стимулирующих выплат.

Право на изменение фиксированного размера оплаты труда и изменение размера выплаты по повышающему коэффициенту в связи с присвоением квалификационной категории возникает у педагогического работника в сроки, предусмотренные в пункте 4.5. настоящего Примерного положения.

Установление и начисление педагогическим работникам учреждений выплаты по указанным повышающим коэффициентам осуществляется на основании распорядительного акта руководителя общеобразовательного учреждения.

4.6. Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию, предусмотренные в пункте 4.5. настоящего Примерного положения, не применяются к должностному окладу руководителя учреждения и должностным окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

4.7. Средства на выплату по повышающим коэффициентам, предусмотренным в пункте 4.5. настоящего Примерного положения, учитываются в фонде оплаты труда работников общеобразовательного учреждения на соответствующий календарный год в объеме средств на стимулирующие выплаты.

4.8. По итогам работы за месяц рекомендуется осуществлять премирование работников за выполнение работ, предусмотренных их должностной инструкцией, квалификационной характеристикой (далее - ежемесячная премия по итогам работы).

Рекомендуется при установлении ежемесячной премии конкретному работнику основаниями для снижения установленного ее размера либо лишения ее полностью относить следующие критерии оценки выполняемых ими работ в учетном месяце:

- несоблюдение сроков выполнения работы, предусмотренной должностной инструкцией, квалификационной характеристикой, отдельных заданий и поручений непосредственного руководителя, руководителя учреждения;

- низкая результативность в работе;

- несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка.

4.9. Право на ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство, установленное законом Амурской области от 01.06.2020 № 539 – ОЗ «О денежном вознаграждении за классное руководство педагогическим работникам государственных и муниципальных общеобразовательных организаций», имеют педагогические работники государственных общеобразовательных организаций области и муниципальных общеобразовательных организаций, выполняющие функции классного руководителя (далее - вознаграждение).

4.9.1. Размер вознаграждения составляет 5000 рублей.

Выплата вознаграждения осуществляется с применением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, или в южных районах области в размерах, установленных законом области (но не более двух вознаграждений одному педагогическому работнику при условии осуществления им классного руководства в двух и более классах).

4.9.2. Вознаграждение назначается приказом руководителя муниципальной общеобразовательной организации и выплачивается соответствующей муниципальной общеобразовательной организацией за фактически отработанное время по отдельной ведомости в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

4.9.3. Вознаграждение выплачивается в полном размере за классное руководство независимо от наполняемости класса.

4.9.4. В каникулярное время, установленное для обучающихся муниципальных общеобразовательных организаций, не совпадающее с ежегодным оплачиваемым отпуском, выплата вознаграждения сохраняется.

4.9.5. Вознаграждение включается в расчет среднего заработка, сохраняемого за работником на время ежегодного отпуска и в других случаях, предусмотренных трудовым кодексом Российской Федерации, в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922.

4.9.6. При исполнении обязанностей классного руководителя временно отсутствующего педагогического работника общеобразовательной организации без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, педагогическому работнику производится выплата вознаграждения в соответствии с пунктами 4.9.1. – 4.9.4. настоящего раздела.

4.9.7. Ранее установленные вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство сохраняются и выплачиваются в соответствии с локальными актами общеобразовательных организаций.

4.10. Работникам учреждений за наличие у них ученой степени, почетных званий Российской Федерации, наград и (или) ведомственных знаков отличия в сфере образования и науки рекомендуется устанавливать к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы ежемесячную процентную надбавку (далее – надбавка за ученую степень, почетное звание) в размерах, предусмотренных в приложении № 5 к настоящему Примерному положению.

Надбавка за ученую степень, почетное звание применяется только по основной работе.

При наличии у работника двух почетных званий упомянутая надбавка применяется по одному из оснований.

Решение об установлении надбавок за ученую степень, почетные звания, предусмотренных в приложениях № 5 к настоящему Примерному

положению, а также их размеры, принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

4.11. При наличии средств на оплату труда, с целью поощрения работников учреждения по итогам работы за иные периоды (за квартал, полугодие, год), может осуществляться выплата единовременной премии за общие результаты работы (далее – единовременная премия за общие результаты работы).

Единовременная премия за общие результаты работы может выплачиваться работникам как в процентном отношении к окладам (ставкам), так и в абсолютном размере. Порядок расчета указанного вида единовременной премии определяются положением, которое утверждается распорядительным актом руководителя общеобразовательного учреждения, согласованного с выборным представительным органом работников (выборным органом первичной профсоюзной организации). Выплачивается на основании распорядительного акта руководителя общеобразовательного учреждения по согласованию с выборным представительным органом работников (выборным органом первичной профсоюзной организации) учреждения.

4.12. Снижение размеров выплат стимулирующего характера, предусмотренных работникам учреждения пунктами 4.8., 4.9. настоящего Примерного положения, или прекращение их выплаты производится за тот расчетный период, в котором имело место нарушение трудовой дисциплины или выполнение должностных обязанностей, низкой результативности и эффективности труда.

Если нарушение трудовой дисциплины и факт невыполнения должностных обязанностей (факт невыполнения трудовой функции) обнаружены после осуществления выплаты стимулирующего характера, то снижение или прекращение ее выплаты производится за тот расчетный период, в котором они обнаружены.

4.13. В случаях, если фиксированный размер оплаты труда педагогических работников общеобразовательных учреждений зависит от квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение

которых за ним сохраняются средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

4.14. Показатели и критерии эффективности работы, в соответствии с которыми работникам общеобразовательных учреждений осуществляются выплаты стимулирующего характера, отражаются в их трудовых договорах.

5. Иные вопросы оплаты труда

5. В настоящий раздел включены особенности оплаты труда педагогических работников образовательных учреждений.

При установлении оплаты труда работников в образовательных учреждениях следует учитывать следующее:

5.1. Оплата труда педагогических работников осуществляется исходя из фиксированного его размера в том числе:

а) под фиксированным размером оплаты труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации установлена продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, следует понимать размеры должностных окладов, устанавливаемых за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

б) под фиксированным размером оплаты труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации предусмотрены нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, следует понимать размеры ставок заработной платы за календарный месяц, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской работы (нормируемая часть педагогической работы), составляющую соответственно 18, 24 часа в неделю либо норму часов педагогической работы, составляющую 20, 24, 36 часов в неделю.

Ставки заработной платы, установленные за 18, 24 часа преподавательской работы в неделю, являющейся нормируемой частью педагогической работы, выплачиваются педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой.

5.1.2. Месячная заработная плата учителей и других педагогических работников, для которых установлены нормы часов преподавательской или педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, определяется с учетом фактического объема учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы) путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы за календарный месяц на фактический объем учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

5.1.3. Размеры и условия дополнительных выплат за классное руководство, проверку письменных работ, заведование кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другие виды дополнительной работы, а также фактический объем преподавательской (педагогической) работы в рамках реализации образовательной программы образовательного учреждения, установленный педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, предусматриваются в их трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

5.1.4. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогическим работникам устанавливается локальным актом учреждения, разработанным в соответствии с продолжительностью рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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. Случаи, размеры и порядок оказания работникам учреждений материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда.

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

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.

5.2.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

1) в связи с бракосочетанием, рождением детей, смертью работника или члена 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;

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

3) в связи с проведением специализированного лечения работника или

члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей) при представлении документов, подтверждающих соответствующие расходы.

5.2.3. 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 выборного представительного органа (выборного органа первичной профсоюзной организации) работников, или в коллективном договоре.

5.2.4. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника), а руководителю учреждения - Учредитель, в ведении которого находится это учреждение, на основании письменного заявления руководителя учреждения.

Размер материальной помощи определяется:

- для работников - приказом руководителя учреждения, а для руководителя учреждения - распорядительным актом Учредителя.

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

1) в связи с награждением государственными и (или) ведомственными наградами, присуждением почетных званий - до 3 000 рублей;

2) при объявлении благодарности – до 1 000 рублей; награждении почетной грамотой – до 2 000 рублей;

3) в связи с государственными и профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации, - до 1 000 рублей. Перечень государственных, профессиональных праздников в соответствующей сфере деятельности, в связи с которыми могут выплачиваться премии, устанавливается в примерных положениях об оплате труда (положениях об оплате труда) работников, утверждаемых руководителями структурных подразделений администрации города, осуществляющими функции и полномочия учредителя учреждений;

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

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

5.2.6. Решение о выплате единовременной премии работникам принимает руководитель учреждения, а руководителю учреждения - Учредитель.

Размер премии определяется распорядительным актом руководителя учреждения (Учредителя) в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

5.2.7. Материальная помощь и единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, не включаются в расчет средней заработной платы и не учитываются при начислении районного коэффициента и процентных

надбавок.

6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

6.1. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Заработная плата руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 г. № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

6.3. Должностной оклад устанавливается руководителю учреждения в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждений.

6.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также перечнем видов выплат компенсационного характера, предусмотренным в приложении № 1 к Положению «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений и работников администрации города Зеи по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы», утвержденного постановлением главы администрации города Зеи от 21.12.2020 № 1322, в размерах и порядке, предусмотренных в разделе «Компенсационные выплаты» настоящего Примерного положения.

6.5. В соответствии с постановлением главы администрации города Зеи от 21.12.2020 № 1322 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Зеи» руководителю учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

6.5.1. Премия по итогам работы за месяц, квартал, год устанавливается руководителю учреждения в зависимости от достижения ими целевых показателей эффективности работы, установленных в приложении № 3 к данному Примерному положению. Формализованные целевые показатели, позволяют оценить эффективность работы руководителя учреждения за каждый из периодов работы, за который осуществляется премирование.

В качестве целевого показателя оценки эффективности работы руководителя рекомендуется предусматривать выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации).

6.5.2. В целях поощрения руководителя учреждения по итогам работы за месяц осуществляется его ежемесячное премирование (далее – ежемесячная премия по итогам работы), устанавливаемая в процентном отношении к должностному окладу по результатам работы при достижении целевых показателей, установленных в приложении № 3. Конкретный размер премии по каждому показателю устанавливается на заседании Комиссии по распределению и выплате премии руководителям образовательных организаций г. Зеи и МКУ «ЦОМОО г. Зеи» по исполнению показателей эффективной деятельности организаций и отражается в трудовых договорах. Ежемесячно руководители предоставляют Учредителю отчет о выполнении целевых показателей. На основании отчета Комиссия по распределению и выплаты премии руководителям образовательных организаций г. Зеи и МКУ «ЦОМОО г. Зеи» по исполнению показателей эффективной деятельности организаций определяет размер ежемесячной премии. Ежемесячная премия выплачивается на основании приказа Учредителя.

6.5.3. По итогам работы за месяц, квартал, год руководителю учреждения осуществляется выплата единовременной премии за общие результаты работы (далее – единовременная премия за общие результаты работы).

Единовременная премия за общие результаты работы может выплачиваться руководителю учреждения как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютном размере. Размер единовременной премии устанавливается Комиссией по распределению и выплаты премии руководителям образовательных организаций г. Зеи и МКУ «ЦОМОО г. Зеи» по исполнению показателей эффективной деятельности организаций и зависит от наличия экономии фонда оплаты труда и результатов эффективной деятельности руководителя.

6.5.4. Основаниями для снижения установленного размера премии, либо лишения ее полностью являются:

- невыполнение целевых показателей, предусмотренных Приложением № 5;
- несоблюдение сроков выполнения работы, предусмотренной должностной инструкцией, квалификационной характеристикой, отдельных заданий и поручений Учредителя, некачественное их выполнение;
- низкая результативность в работе;
- несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка.

Размер ежемесячной премии по итогам работы за месяц руководителям устанавливается распорядительным актом Учредителя в соответствии с решением Комиссии по распределению и выплате премии

руководителям образовательных организаций, по результатам исполнения показателей эффективности деятельности образовательных организаций.

Снижение размеров ежемесячной премии или прекращение ее выплаты производится за тот расчетный период, в котором имело место нарушение трудовой дисциплины или выполнение должностных обязанностей, низкой результативности и эффективности труда.

Если нарушение трудовой дисциплины и факт невыполнения должностных обязанностей (факт невыполнения трудовой функции), невыполнение целевых показателей обнаружены после осуществления выплаты премии, то снижение или прекращение ее выплаты производится за тот расчетный период, в котором они обнаружены, путем произведения перерасчета премии за указанный период.

6.5.5. Единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий (далее – единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий) руководителю муниципального учреждения устанавливается руководителем структурного подразделения администрации города, в ведении которого находится муниципальное учреждение, по согласованию с главой администрации города при наличии:

- письменного поручения главы администрации города, его заместителей, руководителей структурного подразделения, в ведении которого находится муниципальное учреждение о выполнении соответствующего особо важного и сложного задания;

- письменного обоснования эффективности достигнутых результатов выполнения особо важного и сложного задания с учетом личного вклада руководителя муниципального учреждения в общие результаты работы.

6.5.6. Руководителю учреждения за наличие у них ученой степени, почетных званий Российской Федерации, наград и (или) ведомственных знаков отличия в сфере образования и науки, культуры и искусства рекомендуется устанавливать к должностным окладам, ставкам заработной платы ежемесячную процентную надбавку (далее – надбавка за ученую степень, почетное звание) в размерах, предусмотренных в приложении к настоящему Примерному положению.

Надбавка за ученую степень, почетное звание выплачивается только по основной работе.

При наличии у руководителя учреждения двух почетных званий упомянутая надбавка применяется по одному из оснований.

Решение об установлении надбавок за ученую степень, почетные звания, предусмотренных в приложениях № 5 к настоящему Примерному положению, а также их размеры, принимается Учредителем персонально в отношении конкретного руководителя учреждения.

Выплата указанной надбавки руководителю учреждения осуществляется в порядке, предусмотренном пунктом 4.5. настоящего Примерного положения.

6.6. Учредитель устанавливает предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей, заместителей соответствующих

учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой на календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) в кратности от 1 до 3. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922.

При установлении условий оплаты труда руководителю муниципального учреждения структурные подразделения администрации города должны исходить из необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с настоящим пунктом, при выполнении руководителем всех показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и получения премии по итогам работы в максимальном размере.

6.7. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений рекомендуется устанавливать на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений. Условия оплаты труда указанных работников устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с коллективными договорами и локальными актами учреждений.

6.8. В соответствии с постановлением главы администрации города Зеи от 21.12.2020 № 1322 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Зеи» заместителю руководителя учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- премия по итогам работы (месяц, квартал, год);
- за наличие ученой степени, почетных званий.

6.8.1. Премия по итогам работы за месяц, квартал, год устанавливается заместителю руководителя учреждения в зависимости от достижения ими целевых показателей эффективности работы, установленных в приложении № 3 к данному Примерному положению. Формализованные целевые показатели, позволяют оценить эффективность работы заместителя руководителя учреждения за каждый из периодов работы, за который осуществляется премирование.

6.8.2. В целях поощрения заместителя руководителя учреждения по итогам работы за месяц осуществляется его ежемесячное премирование (далее – ежемесячная премия по итогам работы), устанавливаемая в процентном отношении к должностному окладу по результатам работы при достижении целевых показателей, установленных в приложении № 3. Конкретный размер премии по каждому показателю устанавливается на заседании Комиссии по распределению стимулирующих выплат и отражается в трудовых договорах. Ежемесячно заместители руководителя предоставляют руководителю учреждения отчет о выполнении целевых показателей. На основании отчета Комиссия по распределению стимулирующих выплат определяет размер ежемесячной премии.

Ежемесячная премия выплачивается на основании приказа руководителя учреждения.

6.8.3. По итогам работы за месяц, квартал, год заместителю руководителя учреждения осуществляется выплата единовременной премии за общие результаты работы (далее – единовременная премия за общие результаты работы).

Единовременная премия за общие результаты работы может выплачиваться заместителю руководителя учреждения как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютном размере. Размер единовременной премии устанавливается Комиссией по распределению стимулирующих выплат и зависит от наличия экономии фонда оплаты труда и результатов эффективной деятельности руководителя.

6.9. Соотношение средней заработной платы руководителей, заместителей руководителей муниципальных бюджетных, автономных учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений рассчитывается за календарный год с учетом всех финансовых источников формирования заработной платы.

В целях соблюдения предельных значений коэффициентов кратности, предусмотренного в пунктах 6.6. и 6.7. настоящего Примерного положения, в течение всего календарного года структурные подразделения администрации города, в ведении которых находятся муниципальные бюджетные и автономные учреждения, ежеквартально осуществляет анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения, рассчитанных нарастающим итогом с начала года.

6.10. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя учреждения выплачивается в порядке и размерах, предусмотренных в разделе «Порядок установления и размеры выплат компенсационного характера» настоящего Примерного положения.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждений рекомендуется устанавливать с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем учреждений.

6.11. Руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения трудовым договором могут выплачиваться единовременная премия и материальная помощь, не входящие в систему оплаты труда в порядке и размерах в соответствии с разделом «Иные выплаты» настоящего Примерного положения.

6.12. Руководителю образовательного учреждения разрешается вести в учреждении, в штате которого они состоят, педагогическую работу по специальности в пределах основного рабочего времени. При этом возможность руководителя образовательного учреждения вести в учреждении, в штате которых они состоят, педагогическую работу по специальности в пределах основного рабочего времени, независимо от объема и характера должностных обязанностей, решается в индивидуальном

порядке с Учредителем и отражается в их трудовых договорах («эффективных контрактах»).

6.13. При расчете составных частей заработной платы заместителей руководителя учреждений и соблюдения установленного предельного соотношения размера заработной платы к средней заработной плате работников учреждений применяется порядок расчета, применяемый для руководителей учреждений постановлением администрации города Зеи от 21.12.2020 № 1323 «Об утверждении порядка согласования условий оплаты труда руководителей муниципальных учреждений города Зеи при заключении трудовых договоров».

6.14. Перерасчет ранее установленных размеров должностных окладов руководителя может осуществляться по предложению Учредителя в период с 1 сентября по 1 ноября текущего календарного года на очередной календарный год.

6.15. Зарплата руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения, определяемая трудовым договором устанавливается:

руководителю учреждения - Учредителем;
заместителям руководителя учреждения - руководителем этого учреждения.

7. Заключительные положения

7. Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения:

7.1. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год в пределах средств бюджетных субсидий и средств, поступающих от приносящей доход уставной деятельности бюджетных и автономных учреждений, образует единый фонд оплаты труда работников учреждения.

В пределах единого фонда оплаты труда на текущий календарный год рекомендуется предусматривать средства (включая руководителя учреждения):

- на выплату по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

- на выплаты компенсационного характера;

- на оплату труда за работу различной квалификации, в связи с приемом на работу специалиста (работника рабочей профессии), имеющего более высокую квалификацию, а также после проведенной аттестации работников, результатом которой явилось присвоение им более высокой квалификационной категории, - в размере до 2 процентов от суммы средств, направляемых на выплату по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

- на осуществление выплат стимулирующего характера в соответствии с системой оплаты труда работников учреждения, - в размере, исчисленном в процентном отношении к сумме средств, направляемых на выплату по

окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплатам компенсационного характера.

7.2. При формировании фонда оплаты труда руководителю учреждения рекомендуется устанавливать соотношение гарантированной и стимулирующей частей оплаты труда, определяемой в соответствии с характером профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, долей прямых надбавок к должностным окладам, не связанных с результатом и качеством труда (например, выплаты за стаж, ученую степень).

При этом 50% фонда выплат стимулирующего характера необходимо расходовать на выплаты, связанные с достижениями показателей, характеризующих результаты труда (интенсивность и качество выполняемых работ, сложность труда).

7.3. Индексация заработной платы работников учреждения осуществляется на основании распорядительного акта Учредителя, издаваемого на основании законодательства Российской Федерации, постановления администрации города Зеи и производится в пределах средств фонда оплаты труда, утвержденного решением Зейского городского Совета народных депутатов о бюджете города на текущий календарный год.

При индексации размеров окладов (должностных окладов) работников учреждений его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

7.4. При разработке учреждениями Положений об оплате труда работников рекомендуется в его содержание включать (в форме приложений):

а) перечень работников, относимых к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу, с учетом особенностей его формирования, предусмотренного настоящим Примерным положением;

б) показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников, относимых к основному персоналу учреждения (с разбивкой по категориям их деятельности);

в) рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок (в Положениях) и размеры окладов (должностных окладов), ставок (в Положениях) по всем наименованиям должностей служащих (профессий рабочих), предусмотренных штатными расписаниями подведомственных учреждений, с отнесением их к соответствующим профессиональным квалификационным группам и профессиональным квалификационным уровням, утверждаемых федеральным органом, с учетом рекомендуемых минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок, предусмотренных в приложении № 1 к настоящему Примерному положению;

8. Минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, предусмотренные в приложении №1 к настоящему Примерному положению, рекомендуется использовать лишь в качестве

ориентиров для установления учреждениями конкретных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников учреждения.

9. Размеры окладов (должностных окладов), ставок, повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на очередной финансовый год.

к Примерному положению об
оплате труда работников
муниципальных
общеобразовательных
бюджетных, автономных
учреждений города Зеи

Перечень должностей (профессий) работников муниципальных
общеобразовательных бюджетных, автономных учреждений,
подведомственных отделу образования администрации г. Зеи, относимых к
административно – управленческому основному и вспомогательному
персоналу

№ п/п	Наименование должности
	Административно-управленческий персонал
	Директор
	Заместитель директора
	Основной персонал
	Педагог-психолог
	Педагог дополнительного образования
	Социальный педагог
	Педагог-библиотекарь
	Педагог-организатор
	Учитель
	Учитель - логопед
	Учитель - дефектолог
	Тьютор
	Инструктор по физической культуре
	Инструктор по труду
	Инженер - программист
	Техник - программист
	Музыкальный руководитель
	Начальник лагеря
	Вожатый
	Старший вожатый
	Вспомогательный персонал
	Заведующий хозяйством
	Делопроизводитель
	Секретарь руководителя

	Секретарь
	Секретарь учебной части
	Лаборант по ИВТ
	Заведующий столовой
	Шеф-повар
	Повар
	Помощник воспитателя
	Кухонный рабочий
	Уборщик служебных помещений
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
	Дворник
	Гардеробщик

к Примерному положению об
оплате труда работников
муниципальных
общеобразовательных
бюджетных, автономных
учреждений города Зеи

**Рекомендуемый порядок определения
размеров окладов (должностных окладов), ставок по
квалификационным уровням профессиональных квалификационных
групп муниципальных общеобразовательных бюджетных, автономных
учреждений города Зеи**

Наименование профессиональных квалификационных групп (ПКГ) и квалификационных уровней	Рекомендуемый Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки, руб.
Общепрофессиональные профессии рабочих	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, которые в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, по сложности выполняемых ими работ тарифицируются по 1, 2 и 3 разрядам:	
1 разряд ЕТКС	4175
2 разряд ЕТКС	4280
3 разряд ЕТКС	4364
2 квалификационный уровень	
Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене).	4444
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, которые в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, по сложности	

выполняемых ими работ тарифицируются по 4 и 5 разрядам:	
4 разряд ЕТКС	4594
5 разряд ЕТКС	4694
2 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, которые в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, по сложности выполняемых ими работ тарифицируются по 6 и 7 разрядам:	
6 разряд ЕТКС	4794
7 разряд ЕТКС	4944
3 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, которые в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, по сложности выполняемых ими работ тарифицируются по 8 разряду:	5094
4 квалификационный уровень:	
Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 – 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы.***	5276***
***устанавливаются работникам, работа которых в соответствии с ЕТКС по сложности выполняемых ими работ тарифицируются не ниже 6 разряда.	
Общепрофессиональные должности служащих	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	4364
2 квалификационный уровень	4403
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4615
2 квалификационный уровень	4735
3 квалификационный уровень	5035
4 квалификационный уровень	5335
5 квалификационный уровень	5835
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	5200
2 квалификационный уровень	5520
3 квалификационный уровень	5800
4 квалификационный уровень	6400
5 квалификационный уровень	6580

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	6600
2 квалификационный уровень	7274
3 квалификационный уровень	7694
Работники образования (кроме высшего и дополнительного профессионального)	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
секретарь учебной части	4403
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	
дежурный по режиму	5597
2 квалификационный уровень	
диспетчер образовательного учреждения;	4669
старший дежурный по режиму	5600
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников**	
1 квалификационный уровень	
Инструктор по труду	5845
2 квалификационный уровень	
Педагог дополнительного образования;	5910
педагог-организатор;	5910
социальный педагог;	5975
3 квалификационный уровень	
Мастер производственного обучения	5990
Педагог-психолог;	6040
4 квалификационный уровень	
Педагог - библиотечный работник; преподаватель; учитель	6550
преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания;	6480
учитель – дефектолог; учитель - логопед (логопед);	6550
**размеры окладов приведены для педагогических работников, без учёта присвоенной квалификационной категории.	

к Примерному положению об
оплате труда работников
муниципальных
общеобразовательных
бюджетных, автономных
учреждений города Зеи

**Примерный перечень
Целевых показателей и критериев эффективности деятельности
руководителей и заместителей, основной категории работников
муниципальных общеобразовательных бюджетных и автономных
учреждений, подведомственных отделу образования администрации
города Зеи**

1. Примерные целевые показатели и критерии эффективности деятельности руководителей общеобразовательных учреждений:

№ п/п	Наименование показателей	Единицы измерения	Периоды оценки
1.	2.	3	4
1.	Доля выпускников, успешно прошедших ИГА (9, 11 классы)	100 %	1 раз в год
2.	Высокие результаты ЕГЭ по предметам, изучаемым на углубленном уровне более 80 баллов	Наличие результатов	1 раз в год
3.	Выполнение показателей по дополнительному образованию в Центрах «Точка роста» (в процентах)	100	1 раз в год
4.	Обеспечение регистрации обучающихся в системе Навигатор по персонифицированному учету реализации программ дополнительного образования детей (в процентах)	76 %	Ежемесячно
5.	Выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации)	Предоставление квоты	1 раз в год
6.	Удовлетворенность потребителей	Не менее 80	1 раз в год

	качеством и доступностью предоставления услуг по результатам проведенного Учредителем анкетирования (в процентах)		
7.	Своевременное предоставление документации, запрашиваемой Учредителем, министерством образования и др.	Соблюдение сроков	Ежемесячно
8.	Отсутствие обоснованных жалоб от получателей услуг на качество предоставления услуг общеобразовательными организациями	Оказание услуг в соответствии с требованиями действующего законодательства	Ежемесячно
9.	Отсутствие предписаний надзорных органов, нарушений, по итогам проверок вышестоящей организации и контрольно-надзорных органов	Соответствие действующему законодательству, отсутствие нарушений	Ежемесячно

2. Примерные показатели эффективности деятельности заместителей руководителей образовательных организаций:

№ п/п	Наименование показателей
1	2
1.	Контроль над реализацией основной образовательной программы ОО
2.	Информационная открытость (сайт ОО, участие в процедурах независимой оценки качества образования)
3.	Администрирование сайта «Дневник.ru»,
4.	Организация и проведение мониторинга индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)
5.	Разработка и реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми, дополнительных образовательных программ
6.	Организация мероприятий по разработке социально культурных проектах (школьный музей, театр, социальные проекты, научное общество обучающихся, др);
7.	Организация мероприятий, направленных на повышение профессиональных компетентностей педагогов.

8.	Обеспечение информатизации образовательного процесса

3. Примерные показатели эффективности деятельности заместителей руководителей образовательных организаций по административно – хозяйственной деятельности:

- 1) эффективная и своевременная работа по заключению договоров по обеспечению деятельности организации;
- 2) привлечение дополнительных источников финансовых и материальных средств для осуществления деятельности, предусмотренной уставом образовательных организаций,
- 3) обеспечение безопасных условий организации образовательного процесса;
- 4) организация и проведение мероприятий по благоустройству, озеленению и уборке территории образовательной организации;
- 5) соответствие деятельности учреждения нормам федерального, областного законодательства для соответствующей сферы деятельности, трудового законодательства, иных нормативных актов федерального, областного уровней, нормативных правовых актов местного самоуправления города (отсутствие предписаний надзорных органов, актах контрольно-ревизионного органа местного самоуправления города)

4. Примерные показатели эффективности деятельности учреждений и основной категории работников организаций:

- 1) информационная открытость (сайт ОО, участие в процедурах независимой оценки качества образования);
- 2) реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних (за исключением образовательных организаций дошкольного образования);
- 3) реализация социально-культурных проектов (школьный музей, театр, социальные проекты, научное общество учащихся, др);
- 4) реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми;
- 5) реализация программ по сохранению здоровья детей;
- 6) организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивной секции, соревнования);
- 7) создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов;
- 8) реализация программ дополнительного образования на базе образовательной организации;
- 9) реализация профильного обучения, предпрофильной подготовки;
- 10) сохранность контингента в пределах одной ступени обучения (коэффициент выбытия из образовательной организации).

- 11) реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.);
- 12) организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;
- 13) динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации);
- 14) реализация мероприятий обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся;
- 15) участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.;
- 16) участие в коллективных педагогических проектах;
- 17) участие педагогов в разработке и реализации основной образовательной программы;
- 18) работа с детьми из социально неблагополучных семей;
- 19) участие в мероприятиях, направленных на повышение профессиональных компетентностей.

к Примерному положению об
оплате труда работников
муниципальных
общеобразовательных
бюджетных, автономных
учреждений города Зеи

**Рекомендуемый размер
надбавки за интенсивность и высокие результаты работы,
устанавливаемой к окладу (должностному окладу), ставке заработной
платы педагогическим работникам общеобразовательных учреждений
города Зеи за сложность работы в специальных (корректирующих)
классах, группах обучающихся с ограниченными возможностями
здоровья, в том числе с задержкой психического развития**

Наименование должностей работников учреждения	Рекомендуемый размер надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, %
Преподаватель, учитель	20

к Примерному положению об
оплате труда работников
подведомственных
муниципальных бюджетных,
автономных общеобразовательных
учреждений города Зеи

**Рекомендуемые размеры
надбавок к окладам (должностным окладам), ставкам,
устанавливаемых работникам общеобразовательных учреждений города
Зеи за ученую степень, почетные звания Российской Федерации,
награды и (или) ведомственные знаки отличия
в сфере образования и науки**

Наименование ученой степени, почетного звания Российской Федерации, награды и (или) ведомственные знаки отличия	Рекомендуемый размер надбавки к окладу (должностному окладу), ставке, %
Почетное звание «Народный учитель Российской Федерации»	30
Почетные звания «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник народного образования», и иные почетные звания	10 - 30
Награды и знаки отличия в сфере образования и науки	10 - 20
Кандидат наук	30
Доктор наук	50