

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
АДМИНИСТРАЦИЯ АРХАНГЕЛЬСКОГО РАЙОНА АМУРСКОЙ СУЛДАЛЫ

НОСТАНОВЛЕНИЕ

28.08.2015 № 849

п. Аурара

Об утверждении «Правил» о назначении об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Архангельского района»

В соответствии с постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209 «О внесении новых систем оплаты труда работников бюджетных организаций, автономных и казенных учреждений» (в редакции постановления Правительства Амурской области от 24.04.2015 № 204) и постановлением главы района от 22.04.2015 № 402 «О совершенствовании системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Архангельского района» (в редакции постановления главы района от 25.05.2015 № 451).

Н о с т а н о в л е н и е:

1. Утвердить:

1.1. «Правило» о назначении об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Архангельского района - приложение № 1 к постановлению главы района.

1.2. «Положение об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений» подведомственных отделу образования администрации Архангельского района - приложение № 2 к постановлению главы района.

2. Принять, утвердившим статус:

2.1. Постановление главы района от 26.08.2015 № 702 об утверждении «Положения об оплате труда работников общеобразовательных учреждений Архангельского района» (в ред. постановления от 22.09.2015 № 748);

№ 0040/15/СР 1-4

- 2.2. Постановление главы района от 26.08.2015 № 704 об утверждении «Положения об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений Архангельского района»;
- 2.3. Постановление главы района от 26.08.2015 № 703 об утверждении «Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, дошкольного образования детей Архангельского района»;
3. Настоящее постановление вступает в силу с момента подписания и распространяет силу на правоотношения, возникшие с 01 октября 2015 года.
4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации - начальника отдела образования Т.И.Осоловой.



Глава района

Д.П. Дубинин

Ср. 21/10/15
26.10.15



ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Архангельского района

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение полагается об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Архангельского района (далее - Примемое Положение), разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации от 28.04.2010 № 209 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений в целях учета специфики и особенностей труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Архангельского района» (в редакции постановления главы района от 25.05.2015 № 451).

Примемое Положение включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в сфере образования, по квалификационным категориям и профессиональным квалификационным группам;

наименование, условия и размеры осуществления выплат компенсационного характера и соответствия с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденных постановлением Правительства от 28.04.2010 № 209 в установленном главой района от 22.04.2015 № 402;

наименование, условия и размеры осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных постановлением Правительства от 28.04.2010 № 209 в установленном главой района от 22.04.2015 № 402;

условия выплаты труда муниципальным учреждениям, за исключением учреждений, в условиях осуществления на выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

иные выплаты.

1.2. Ежемесячная 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 федеральным законом.

1.3. Сверхурочными могут признаваться следующие случаи: выполнение работ, характерными для сверхурочных работ, сверхурочных работ, включая предоставление отпусков работникам или увольнение в связи с выходом на пенсию на основе типовых норм труда для отдельных видов работ (исключением, отменяемым в иных нормах труда, являются нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, производимые попытки нормативные нормы обслуживания и другие типовые нормы).

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также по условиям выполнения работы в течение времени производится пропорционально отработанному времени.

1.5. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, выполняемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата работника определяется размерами не организуется.

1.7. Системы оплаты труда в учреждениях устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с Трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и области, содержащими нормы трудового права, в том числе настоящим Положением, и в соответствии с законодательством для включения в трудовые договоры (соффефективный контракт) или дополнительное соглашение к трудовому договору («соффефективный контракт»), в которых конкретизируются должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, выплаты и другие элементы эффективности деятельности для повышения стимулирующих выплат и значимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг.

1.8. Работодатель вправе заключить с работником трудовой договор (соффефективный контракт) или дополнительное соглашение к трудовому договору («соффефективный контракт»), в которых конкретизируются должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, выплаты и другие элементы эффективности деятельности для повышения стимулирующих выплат и значимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг.

1.9. Фонд оплаты труда работников районного бюджета, автономного учреждения формируется на календарный год исходя из размера субсидий районному бюджетному, автономному учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, поступающих от присвоения доход деятельности.

Размеры и сроки индексации заработной платы работников учреждений определяются в пределах средств, предусмотренных решением Архангельского районного Совета народных депутатов о районном бюджете на очередной финансовый год.

1.10. Штатное расписание учреждений утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с отделом формирования администрации Архангельского района и включает в себе все должности служащих (професии работников) учреждений на текущий финансовый год.

В случае необходимости в течение финансового года и попытки расписание приказом по организации могут вноситься изменения.

2.1. Ежемесячные размеры оклада (должностная оплата) устанавливаются исходя из соотношения платы работников учреждения, установленных на основе анализа заработной платы должностей в квалификационных категориях и профессиональных квалификационных групп (далее – НКЦ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, приведенны в приложении № 1 к настоящему Положению работодателя.

Оклады заместителей руководителей структурных подразделений рекомендованы устанавливать на 5 - 10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

2.2. Учреждения, в пределах, указанных у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников учреждения.

Работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные в разделе III и IV настоящего Положения.

III. Порядок и условия выплаты компенсационного характера

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, установленным приложением № 1 к Положению об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства от 28.04.2010 № 209 и постановлением главы района от 22.04.2015 № 402, и определенных устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах в вредные и (или) опасные условия 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, южных районах Амурской области).

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и области, содержащими нормы трудового права.

3.2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии с размером и соответствия со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Повышение оплаты труда работников учреждений, занятых на работах с

вредными и (или) опасными условиями труда, производится на федеральном, специальной оценке условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), установленного для работников видов работ с нормативными условиями 199-50. Результаты проведенной ранее аттестации рабочих мест по условиям труда действительны до окончания их срока действия, но не позднее 31 декабря 2018 года.

Конкретные размеры выплаты оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективные договоры, трудовые договоры.

Установленные размеры повышенных оплаты труда не могут быть уменьшены без подержания улучшения условий труда работниками специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки рабочих мест по условиям труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится. При этом ранее предоставившиеся работникам компенсационные выплаты за вредные (опасные) условия труда могут быть направлены на повышение уровня оплаты труда данных работников с учетом выполнения показателей эффективности.

При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разрабатке и реализации мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Амурской области.

3.3. 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) устанавливаются в соответствии с законодательством и с учетом финансово-экономического положения учреждения.

- размер доплаты 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 они устанавливаются, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

- повышение оплаты сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

- доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый

не работы и больше, чем в 2,2 № № (60-60) выше месячного заработка. Минимальный размер доплаты - 20 процентов от месячного заработка. Ставка заработной платы за час работы работника.

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлеченными к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одной трети месячной ставки сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы при работе по найму или по найму для работников производств, работ, выполняемых в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее месячной месячной ставки сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, если работа производится сверх месячной нормы рабочего времени.

не менее одной трети части оклада (должностного оклада) ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за каждый час работы, если работа в выходные или нерабочие праздничные дни производится в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за каждый час работы, если работа производится сверх месячной нормы рабочего времени.

- доплата за дополнительные трудовые затраты, не входящие в круг обычных обязанностей, но непосредственно связанных с обеспечением производства (книжное руководство, проверка письменных работ, выполнение отдельных функций, финансирование, учебно-консультационными пунктами, учебными, учебными материалами, тифлотипирование, учебно-оптимальные учебники, руководящие материалы, таксомоны и методические материалы и иные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников).

Размеры доплат работникам и порядок их установления за выполнение дополнительной работы определяется образовательными учреждениями и предприятиями, направляемыми на оплату труда в соответствии с нормативными актами учреждений.

за работу в иных условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, могут устанавливаться доплаты и оклады, ставки (например, водителям автомобилей за ненормативный рабочий день).

3.4. Выплаты за работу в условиях с особыми условиями труда: условия (в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера или в районах Арктической области) устанавливаются путем применения к заработной плате районных коэффициентов и процентных надбавок за работу в данных районах или местностях.

Конкретные размеры районных коэффициентов, процентных надбавок устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Арктической области, а условия их применения - в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.5. Финансирование расходов на приобретение и эксплуатацию материальных средств, необходимых для обеспечения выполнения работ (финансирование средств).

Выплаты компенсационного характера, установленные в соответствии с законодательством субъектов Российской Федерации и производных надбавок применяются к окладу (должностному окладу) ставки заработной платы (участки производных коэффициентов).

IV. Порядок и условия выплаты стимулирующих характеристик

4.1. В целях повышения работникам за выполненную работу ~~учреждения, в соответствии с постановлением Правительства Арктической области от 28.04.2010 № 209 и постановлением главы района от 22.04.2015~~ 402 работникам могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- в) выплаты за качество выполняемых работ;
- г) надбавка за качество выполняемых работ;
- д) надбавка педагогическим работникам за участие в профессиональном образовании.

- надбавка за интенсивность выполняемых работ, выслугу лет, а) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, б) премиальные выплаты по итогам работы, в) выплаты за наличие ученой степени, почетных званий, д) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

4.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам за:

- а) интенсивность и важность работы, связанной со специфическими и сложными задачами разрабатываемых программ;
- б) выполнение особо важных и срочных работ, требующих выполнения отрывочных норм выработки;
- в) участие в выполнении важных работ, мероприятий, непосредственное участие в реализации национальных проектов региональных целевых программ.

4.3. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается совместно с критериями качества, разрабатываемыми учреждением совместно с отделом образования администрации Архангельского района, которыми могут быть отнесены:

- а) высокий профессионализм и образовательное качество выполняемых работ, внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс;
- б) внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс;
- в) внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс;
- г) внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс;
- д) внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс;
- е) внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс;
- ж) внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс;
- з) внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс;
- и) внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс;
- к) внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс;
- л) внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс;
- м) внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс;
- н) внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс;
- о) внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс;
- п) внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс;
- р) внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс;
- с) внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс;
- т) внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс;
- у) внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс;
- ф) внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс;
- х) внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс;
- ц) внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс;
- ч) внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс;
- ш) внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс;
- щ) внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс;
- ъ) внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс;
- ы) внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс;
- э) внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс;
- ю) внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс;
- я) внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс;

высшая квалификация сотрудников технических специальностей, повышение квалификации работников (конференции, методические и научно-методические объединения), организационно и проектные мероприятия, повышение квалификации обучающихся учреждений.

высшей формы исполнения: дисциплины, подготовки учащихся и научно-методических пособий, рекомендаций книг и учебников;

особой режим работы по обеспечению безвредной, безопасной и безперебойной работы нижегородских и хозяйственно-эксплуатационных предприятий жизнеобеспечения учреждений;

дополнительное участие в выполнении государственных стандартов, работ и выполнении достижений в учебной и (или) воспитательной работе, выполнение достижений в труде по окончании учебного года, каникулярного года;

применение в практической работе новых технологий

4.4. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается работникам по определенному сроку при: выполнении регламентов, стандартов, требований к результатам при выполнении работ/оказании услуг;

соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказании услуг; положительной оценке (не менее 80 процентов) работы работника и служб (подразделения, отдела) со стороны получателей государственных услуг (отсутствие обоснованных жалоб);

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с установкой достижений учреждений;

отсутствии недостатков при выполнении работ/оказании услуг.

4.5. В целях стимулирования работников учреждений к повышению квалификации устанавливается надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию в следующих размерах:

а) при наличии первой квалификационной категории – 10-15 процентов;

б) при наличии высшей квалификационной категории – 20-30 процентов.

За приращенную по результатам аттестации в 2010 году первую квалификационную категорию рекомендуется устанавливать (в течение срока ее действия) надбавку к ставке заработной платы в размере 5 - 10 процентов.

Надбавка к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы за наличие квалификационной категории устанавливается при условии: расчета по две недели приказа органа управления о присвоении квалификационной категории и действует в течение 5 лет и применяется при оплате труда за установленную учебную нагрузку при тарификации.

До окончания срока действия квалификационной категории работник может обратиться в аттестационную комиссию для прохождения аттестации и установления нового порядка.

в случае отказа специалиста от очередной аттестации применяются меры квалификационной категории. Для выявления мотивов увольнения ее служба. Проводятся все для вынесения решения аттестационной комиссии. Если присвоение квалификационной категории по приказу органа (учреждения) при котором она создана.

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

4.6. В целях стимулирования работников учреждений к повышению результативности путем повышения профессиональной квалификации можно устанавливать смешанные надбавки за качество выполнения автоматизированной (первый класс - 25 процентов, второй класс - 10 процентов).

4.7. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам в отпуске (должностному окладу), ставке заработной платы рекомендуется устанавливать в следующем размере, при стаже работы:

от 1 до 5 лет включительно – 5 процентов;

от 5 до 10 лет включительно – 10 процентов;

от 10 до 15 лет включительно – 15 процентов;

свыше 15 лет – 20 процентов.

4.8. С целью повышения работников за общие результаты работы работники могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

4.9. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах средств, направляемых на оплату труда работников, заместителей руководителей, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно; руководителей структурных подразделений учреждений; главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителю руководителя – по специальному назначению руководителей;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - по специальному назначению руководителей подразделений.

Виды премий и период, за который выплачивается премия, конкретизируются в положениях об оплате и стимулировании труда работников соответствующего учреждения. В учреждениях одновременно могут быть введены несколько приказов за разные периоды работы, например, прикази по итогам работы за квартал и приказа по итогам работы за год.

4.10. При премировании учитываются:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующий период (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы, установившейся результативности образовательного учреждения; инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы, установившейся результативности образовательного учреждения; инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы, установившейся результативности образовательного учреждения; инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы, установившейся результативности образовательного учреждения; инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

своевременность и полнота предоставления отчетности.

Принцип по итогам работы за установленный период подготавливается в пределах компетенции средств Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (дополнительному окладу) ставки заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.11. Выплаты за выслугу ученой степени, почетных званий Российской Федерации, награды и знамен отличия в сфере образования и науки применяются только по основной работе.

При назначении у работника двух почетных званий Российской Федерации выплаты производятся по одному из оснований:

4.12. Рекомендованные размеры надбавок за выслугу ученой степени, почетных званий Министерства образования и науки Российской Федерации к окладу (ставке заработной платы) составляют:

почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», иные почетные звания – 30 процентов; ведомственные награды – 20 процентов;

кандидат наук – 30 процентов; доктор наук – 50 процентов.

4.13. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на срок не более одного года приказом учреждения с учетом мнения представительного органа работников и в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от присвоения доходности деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать установленным задачам учреждения, а также показателям оценки эффективности работы учреждения, установленным министерством образования и науки области.

У. Условия оплаты труда руководителей учреждений и его заместителей

5.1. Заработная плата руководителей учреждений, и их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада устанавливается в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденным постановлением главы района от 22.04.2015 № 402.

Размер должностного оклада руководителей муниципальных бюджетного, автономного учреждения определяется договором в зависимости от сложности труда (в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципального бюджета, автономного учреждения) и может быть изменен в соответствии с трудовым законодательством один раз в год по итогам предшествующего года.

Условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе установленного размера заработной платы.

Заработная плата руководителя муниципального бюджетного автономного учреждения и его заместителя определяется трудовым договором, в том числе конкретные размеры должностного оклада, виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются:

руководителем государственного бюджетного автономного учреждения, отделом образования администрации Архангельского района;

заместителем руководителя муниципального учреждения – руководителем муниципального учреждения.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя бюджетных и автономных учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений в кратности от 1 до 3.

Соотношение средней заработной платы руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений рассчитывается за календарный год с учетом всех финансовых источников формирования заработной платы. Определенные размеры средней заработной платы осуществляются в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Размеры окладов заместителей руководителей учреждений, устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада руководителя.

5.2. С учетом условий труда заместителей руководителей устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами III и IV настоящего Положения.

Размер, порядок и критерии осуществления стимулирующих выплат руководителям учреждений ежегодно устанавливаются отделом образования администрации Архангельского района в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения.

5.3. Выплаты стимулирующего характера и премирование руководителей учреждений и их заместителей производятся по результатам работы, в соответствии с Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера, премии по итогам работы и материальной помощи руководителям муниципальных бюджетных учреждений и их заместителям подведомственных отделов образования администрации Архангельского района и с учетом результатов деятельности учреждений в соответствии с критериями оценки в целях повышения эффективности работы учреждений.

Результаты деятельности учреждений рассматриваются по окончании отчетного периода комиссией отдела образования администрации Архангельского района.

5.4. Даченные вышше ступендирующего характера оформлены в рамках отдела образования администрации Архангельского района с обеспечением указанных критериев.

5.5. Стандартирование руководителей бюджетных и автономных учреждений осуществляется в соответствии с решениями отдела образования администрации Архангельского района, в котором учтены вопросы:

рост средней заработной платы работников муниципальной бюджетной автономного учреждения в отчетном году по сравнению с предыдущими годами без учета повышения размера заработной платы, обеспечиваемого за счет средств районного бюджета;

выполнение учреждений в установленном порядке показателей его деятельности и успешного достижения целей своего создания;

выполнение учреждений нормативных правовых актов Российской Федерации, области, органа местного самоуправления, принятых и отмененных учреждений в соответствии с его компетенцией;

отсутствие нарушений законодательства Российской Федерации при проведении мероприятий по контролю (надзору);

отсутствии в учреждениях задолженности по заработной плате;

участие в реализации национальных проектов, федеральных программ и др.

результаты итоговой и промежуточной аттестации учащихся, в том числе в форме единого государственного экзамена;

финансовое и психическое здоровье учащихся (по результатам мониторинга);

создание благоприятного психологического микроклимата в коллективе учреждения (по результатам мониторинга);

количество преступлений и административных правонарушений, совершенных учащимися учреждений;

количество учащихся, отчисленных из учреждений и не продолживших обучение в других образовательных организациях;

участие учреждений в районных (городских), областных и всероссийских мероприятиях, результативность участия;

5.6. Стандартирование руководителей и их заместителей осуществляется по итогам работы за квартал, полугодие, год.

5.7. Единоразовная премия руководителям бюджетных и автономных учреждений за выполнение важных и особо важных заданий устанавливается наиболее отличившимся руководителем исходя из следующих критериев:

выполнение особо важных и сложных заданий, выходящих за пределы деятельности, в случае эффективности достигнутых результатов с учетом личного вклада в общие результаты работы;

применение высшего профессионализма и ответственности при исполнении заданий и поручений органа местного самоуправления;

внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов (кроме предложенной, неопридуманно усовершенствованных документооборот и расход бюджетных средств);

проведение мероприятий, направленных на получение дополнительных доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждений;

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

5.8. Решение об установлении руководителям бюджетного и автономного учреждения единовременной премии за выполнение особо важных и сложных заданий принимается органом местного самоуправления.

VI. Обязанности оплаты труда педагогических работников

6.1. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы (пропорциональность рабочего времени) устанавливается приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 января 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

6.2. Ежемесячная 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 размером 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.

6.3. Размеры и условия дополнительных выплат за качество работы, проверку письменных работ, введение в отделы, филиалы, учебно-консультационный пункты, кабинеты, отряды, учебники мастеров, лаборанты, учебно-опытные участки, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другие виды дополнительных работ, а также фактический объем преподавательской (педагогической) работы в рамках реализации образовательной программы образовательной организации, установленный педагогическим работником, 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) помимо установленных им фиксированных размеров оплаты труда.

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

7.1. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда и при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплата компенсационного и стимулирующего характера работникам может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

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

в случае утраты или повреждения имущества (домов, квартир, имущества, багетов и иных непрямых ценностей) при предоставлении документов из аварий систем газо-, тепло- и водоснабжения) при предоставлении документов местного самоуправления, лечебных учреждений, соответствующих органов местного самоуправления, учреждений, действующих в противопожарной службе и других, подтверждающих причинный ущерб в результате указанных обстоятельств, принадлежность имущества работнику;

результате проведения специализированного лечения работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей) при предоставлении документов, подтверждающих соответствующие расходы;

7.2. Порядок оказания материальной помощи работникам, а также ее документальные размеры применительно к отдельным основаниям ее оказания определяются в локальном нормативном акте, принятом мунципальным бюджетом, автономным учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

7.3. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает руководитель мунципального учреждения на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника), а руководителем учреждения – отдел образования администрации Архаринского района, на основании письменного заявления руководителя учреждения.

Размер материальной помощи определяется приказом руководителем учреждения.

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

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

при объявлении благодарности или награждения почетной грамотой - до 5000 рублей;

в связи с государственными и профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации (День учителя - 5 октября, - до 3000 рублей один раз в год.

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

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

7.5. Решение о выплате единовременной премии работникам принимается руководителем бюджетного, автономного учреждения – отделом образования администрации Архаринского района.

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

7.6. Материальная помощь и единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, не включаются в расчет средней заработной платы и в систему оплаты при начислении районного коэффициента и процентов надбавок.



Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Араратского района

1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников бюджетных и автономных учреждений образования устанавливаются на основании постановления главы района от 22.04.2015 № 402 «О совершенствовании систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Араратского района» (в редакции постановления главы района от 25.05.2015 № 451).

Наименование должности	Размер должностного оклада (ставка) руб.
1. Должностные оклады работников по профессиональным квалификационным группам должностей «Административно-управленческий персонал»	
Руководитель учреждения	Соответствует средней заработной плате работников с учетом коэффициента критичности, согласно Положения об оплате труда работников ОУ
Заместитель руководителя	На 10-30% ниже от заработной платы руководителей учреждений
2. Должностные оклады работников по профессиональным квалификационным группам должностей интеллектные работники	
Педагог дополнительного образования высшего профессионального образования:	
-Без квалификационной	6649,00

категории	71 86,00
-2 квалификационная категория	7722,00
-1 категория основная категория	8259,00
-высшая квалификационная категория	
Педагог дополнительного образования среднего профессионального образования:	
-Без квалификационной категории	6152,00
-2 квалификационная категория	6649,00
-1 квалификационная категория	71 86,00
-высшая квалификационная категория	7722,00
Педагог-организатор высшего профессионального образования:	
-Без квалификационной категории	6649,00
-2 квалификационная категория	71 86,00
-1 квалификационная категория	7722,00
-высшая квалификационная категория	8259,00
Мастер производственного обучения среднего профессионального	

образование	6152,00
- без квалификационной категории	6649,00
- 2 квалификационная категория	7186,00
- 1 квалификационная категория	7722,00
- высшая квалификационная категория	
Методический педагог высшего образования высшего профессионального образования	
профессиональное образование:	
- без квалификационной категории	6649,00
- 2 квалификационная категория	7186,00
- 1 квалификационная категория	7722,00
- высшая квалификационная категория	8259,00
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности среднего профессионального образования	
- без квалификационной категории	6152,00
- 2 квалификационная категория	6649,00
- 1 квалификационная категория	7186,00
- высшая квалификационная категория	7722,00
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности высшего профессионального образования	
- без квалификационной категории	6649,00
- 2 квалификационная категория	7186,00
- 1 квалификационная категория	7722,00

категория	8259,00
- высшая квалификационная категория	8259,00
Социальный педагог среднего профессионального образования	
за одну ставку	7722,00
Социальный педагог высшего профессионального образования	
за одну ставку	8259,00
Тренер-преподаватель, Методист среднего профессионального образования:	
Без квалификационной категории	8021,00
- 2 квалификационная категория	9368,00
- 1 квалификационная категория	10062,00
- высшая квалификационная категория	10665,00
Тренер-преподаватель, Методист среднего профессионального образования:	
Без квалификационной категории	7322,00
- 2 квалификационная категория	8656,00
- 1 квалификационная категория	9368,00
- высшая квалификационная категория	10062,00

<p>Директор/главный специалист среднего профессионального образования:</p> <p>- без дополнительной категории</p> <p>- 2 квалификационная категория</p> <p>- 1 квалификационная категория</p> <p>- высшая квалификационная категория</p>	<p>7562,00</p> <p>8951,00</p> <p>9673,00</p> <p>10393,00</p>
<p>Воспитатель высшего профессионального образования:</p> <p>- без квалификационной категории</p> <p>- 2 квалификационная категория</p> <p>- 1 квалификационная категория</p> <p>- высшая квалификационная категория</p>	<p>8281,00</p> <p>9673,00</p> <p>10393,00</p> <p>11113,00</p>
<p>Старший воспитатель высшего профессионального образования:</p> <p>- без квалификационной категории</p> <p>- 2 квалификационная категория</p> <p>- 1 квалификационная категория</p> <p>- высшая квалификационная категория</p>	<p>8951,00</p> <p>9109,00</p> <p>9881,00</p> <p>10601,00</p>
<p>Музыкальный руководитель/инструктор по физической культуре среднего профессионального образования:</p> <p>- без квалификационной категории</p> <p>- 2 квалификационная категория</p> <p>- 1 квалификационная категория</p>	<p>7562,00</p> <p>8281,00</p> <p>8951,00</p>

<p>категории</p> <p>- высшая квалификационная категория</p>	9760,00
<p>Музыкальный руководитель/инструктор по физической культуре высшего профессионального образования:</p> <p>- без квалификационной категории</p> <p>- 2 квалификационная категория</p> <p>- 1 квалификационная категория</p> <p>- высшая квалификационная категория</p>	<p>8281,00</p> <p>8951,00</p> <p>9760,00</p> <p>10568,00</p>
<p>Педагог-Психолог</p>	8281,00
<p>Учитель-Логопед</p>	за одну ставку 8281,00
<p>Педагог-Дефектолог</p>	за одну ставку 5122,00
<p>3. Должностные оклады работников по профессиональной квалификации в группе «Учебно-воспитательский персонал общеобразовательный и прочий персонал»</p>	
<p>Программист</p>	5372,00
<p>Заместитель директора по хозяйственной части</p>	5927,00
<p>Заведующий хозяйством</p>	2831,00
<p>Директор</p>	2831,00
<p>Водитель</p>	4416,00
<p>Повар</p>	2831,00
<p>Младший воспитатель</p>	7923,00

Подсобные хозяйства	2573,00
Строение, ремонт служебных помещений, парикмахерия, работы по комплексному обслуживанию зданий, работы по стирке белья, хозяйственные работы, инвентаризация, грузчики, кладовщик, дворник, слесари-сантехники, электромонтажники, маляры, штукатурники, плотники.	2447,00
Депроизводитель	2447,00
Рыболовецкая	4949,00



об оплате труда работников муниципальных
казенных учреждений, подведомственных
отделу образования администрации Архангельского района

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Архангельского района (далее – Положение), разработано в соответствии с постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209 «О внесении поправок оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и постановлением главы района от 22.04.2015 № 402 «О совершенствовании системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Архангельского района» (в редакции постановления главы района от 25.05.2015 № 451).

Положение излагает в себя:
размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных казенных учреждений, занятых в сфере образования, по квалификационным категориям и профессиональных квалификационных групп,
наименование, условия и размеры осуществления выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства области от 28.04.2010 № 209 и постановлением главы района от 22.04.2015 № 402,
наименование, условия и размеры осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства области от 28.04.2010 № 209 и постановлением главы района от 22.04.2015 № 402,
условия оплаты труда руководителей учреждений, заместителей руководителей учреждений, и условия осуществления им выплат компенсационного и стимулирующего характера;
иные выплаты.

1.2. 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 федеральным законом.

1.3. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом специфики нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективными договорами на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормы затрат, производительности, рекомендуемые летние нормы выработки, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

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

1.6. Заработная плата работника определяется размером по отработанному времени.

1.7. Система оплаты труда в учреждениях устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и области, содержащими нормы трудового права, в том числе коллективным Договором по договору обязательными для включения в трудовой договор.

1.8. Работодатель вправе заключить с работником трудовой договор (сферный контракт) или дополнительное соглашение к трудовому договору (сферный контракт), в которых конкретизируются должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг.

1.9. Фонд оплаты труда работников районного казенного учреждения формируется на календарный год исходя из размера субсидий районному бюджетному, казенному учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

Размеры и сроки индексации заработной платы работников учреждений определяются в пределах средств, предусмотренных решением Архангельского районного Совета народных депутатов о районном бюджете на очередной финансовый год.

1.10. Штатное расписание учреждения утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с отделом образования администрации Архангельского района и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения на начало финансового года.

В случае необходимости в течение финансового года в штатное расписание приказом по учреждению могут вноситься изменения.

II. Основные условия выплаты труда

2.1. Работодатель устанавливает размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников учреждения, устанавливаемые на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным категориям и профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, примененные в соответствии с Положением.

Оклады заместителей руководителей учреждений регламентируются устанавливаются на 5 - 10 процентов даже окладов соответствующих руководителей.

2.2. Учреждения, в пределах, выделяемых у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения.

Работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные в разделах III и IV настоящего Положения.

III. Порядок и условия выплаты компенсационного характера

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, установленным приложением № 1 к Положению об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства области от 28.04.2010 № 209 и постановлением главы района от 22.04.2015 № 407, в учреждениях устанавливаются следующие виды выплат 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, южных районах Амурской области);

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и области, содержащими нормы трудового права.

3.2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере и соответствует со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Повышение оплаты труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам

ежегодной оценки условий труда на предприятии (работы) в соответствии с условиями труда в размерах не менее 4 процентов суммы (доля) заработной платы, устанавливаемого для различных видов работ с нормальными условиями труда. Результаты проведенной ранее аттестации рабочих мест по условиям труда действительны до окончания их срока действия, но не позднее 31 декабря 20 года.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников порядке, установленном статьей 172 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективными договорами, трудовыми договорами.

Установленные размеры повышения оплаты труда не могут быть уменьшены без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки рабочих мест по условиям трудового места признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится. При этом выше представляется работникам компенсационные выплаты за вредные (опасные) условия труда могут быть выплачены в соответствии с уровнем оплаты труда данных работников с учетом вышесказанной доказательной эффективности.

При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, реорганизации и реструктуризации мероприятий и улучшению условий труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Амурской области.

3.3. 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) устанавливаются в соответствии с законодательством и с учетом финансово-экономического положения учреждения.

- размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который они устанавливаются; определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

- повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойной размер и соответствует со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

- доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время с 22.00 до 06.00 часов местного времени.

Максимальный размер доплаты - 20 процентов оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за час работы работника;

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одной трети дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы при работе неполный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производится в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, если работа производится сверх месячной нормы рабочего времени.

Не менее одной трети части оклада (должностного оклада) ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производится в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за каждый час работы, если работа производится сверх месячной нормы рабочего времени.

- Доплата за дополнительные трудовые функции, не входящие в круг основных обязанностей, по непосредственному сравнению с обеспечением их выполнения (Учасием руководителем, проверка письменных работ, замечание отклонений, кабинетом, филиалами, учебно-консультационными пунктами, отделеми, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, учебно-наглядными пособиями, цикловыми и методическими комиссиями и иные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников).

Размеры доплат работникам и порядок их установления за выполнение дополнительных работ определяются образовательными учреждениями в пределах средств, направляемых на оплату труда в пределах нормативных актов учреждения;

- за работу в иных условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, могут устанавливаться доплаты к окладам, ставкам (например, вождение автомобиля за ненормированный рабочий день).

3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, южных районах Амурской области) устанавливаются путем применения к заработной плате районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в данных районах или местностях.

Конкретные размеры районных коэффициентов, процентных надбавок устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Амурской области, в условиях их применения - в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.5. Решение о предоставлении соответствующих выплат принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в соответствии с отчислениями (за исключением районного коэффициента и процентных надбавок) применяются к окладу (должностному окладу) ставки заработной платы без учета исключительных коэффициентов.

IV. Порядок и условия выплаты стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждениях, в соответствии с постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209 и постановлением главы района от 22.04.2015 № 402 работникам могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

б) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

в) выплаты за качество выполняемых работ;

г) надбавка за качество выполняемых работ;

д) надбавка стимулирующая работникам за наличие квалификационной

категории;

е) надбавка за классность водителей автомобилей;

ж) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

з) специальные выплаты по итогам работы;

и) выплаты за наличие ученой степени, почетных знаний.

4.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам за:

интенсивность и напряженность работы, связанной со специфичной

интенсивности и большой разнородным режимом труда;

выполнение особо важных и срочных работ;

персональное участие в выполнении норм нагрузки;

участие в выполнении важных работ, мероприятий;

непосредственное участие в реализации инновационных проектов,

революционных целей учреждения.

4.3. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с критериями качества, разработанными учреждением по согласованию с отделом образования администрации Амурского района, к которым могут быть отнесены:

высокий профессионализм и образцовое качество выполняемых работ;

внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс;

использование современных информационных технологий, технических

средств обучения, инновационных и (или) авторских программ в образовательной

работу в условиях экспериментальной;

достижение образовательных, учащимися высоким показателем по итогам

их аттестации;

обеспечение стабильности и повышения качества обучения;

подготовку преемников олимпиад, конкурсов;

использование авторских образовательных технологий;

активного участия в методической работе (конференции, семинары, методические и научно-методические объединения);

организацию и проведение методички, профессиональных конкурсов и прочих образовательных мероприятий;

повысил уровень методической деятельности, подготовил учебники и научно-методические пособия, рекомендации, книги и учебники;

особый режим работы по обеспечению безопасности, безопасной и бесперебойной работы инженерных и холодильных установочных систем

дальнейшее развитие учреждения;

доорочное и качественное выполнение ~~взвешенных~~ стандартных работ и высокие достижения в учебной и (или) воспитательной работе;

высокие достижения в труде по окончании учебного года, календарного года;

применение в практической работе новых технологий;

4.4. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам на определенный срок при:

обязательном выполнении, стандартном, требовании к производству при выполнении работ/указании услуг;

соблюдении установленных сроков выполнения работ/указании услуг и положительной оценке (не менее 80 процентов) работы работников служб (штатные, проектные, досуд) со стороны получателей государственных услуг (существенное обоснованных жалоб);

услуг (существенное обоснованных жалоб);

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с установкой деятельности учреждения;

отсутствия недостач при выполнении работ/указании услуг;

4.5. В целях стимулирования работников учреждений к повышению квалификации устанавливается надбавка к окладу (допустимостью окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию в следующих размерах:

а) при наличии первой квалификационной категории – 10-15 процентов;

б) при наличии высшей квалификационной категории – 20-30 процентов.

За присвоенную по результатам аттестации в 2010 году вторую квалификационную категорию рекомендуется установить (в течение срока ее действия) надбавку к ставке заработной платы в размере 5 - 10 процентов.

Надбавка к окладу (допустимостью окладу) ставке заработной платы за наличие квалификационной категории устанавливается независимо от наличия квалификационной категории работника.

Квалификационная категория устанавливается на определенный срок оплаты труда за установленную учебную нагрузку при тарификации.

До окончания срока действия квалификационной категории работник может обратиться в аттестационную комиссию для прохождения аттестации в установленном порядке.

В случае отказа специалиста от очередной аттестации производится раннее квалификационная категория утрачивается с момента истечения ее срока.

Применение надбавки при успешной квалификационной категории производится со дня вынесения решения аттестационной комиссией, дата вынесения квалификационной категории по приказу органа (учреждения), при котором она создана.

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

4.6. В целях стимулирования водителей автомобилей к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации может устанавливаться ежеквартальная надбавка за качество водителей автомобилей (первая класс – 25 процентов, вторая класс – 10 процентов)

4.7. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам окладу (должностному окладу), ставке заработной платы рекомендуется устанавливать в следующих размерах, при стаже работы:

от 1 до 5 лет включительно – 5 процентов;

от 5 до 10 лет включительно – 10 процентов;

от 10 до 15 лет включительно – 15 процентов;

свыше 15 лет – 20 процентов.

4.8. С целью поощрения работников за общие результаты работ работники могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

4.9. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах средств, направленных на оплату труда работников.

Заместителем руководителя, главным бухгалтером, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю учреждения, также руководителям структурных подразделений учреждения, заместителям заместителем руководителей структурных подразделений, заместителем заместителем руководителей, по представительности заместителем руководителей, оставшихся работников, занятиях в структурных подразделениях учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

Виды премий и период, за который выплачивается премия конкурентноспособны в положении об оплате и стимулировании труда работников конкурентноспособного учреждения. В учреждении одновременно могут быть назначены несколько премий за разные периоды работы, например, премия итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

4.10. При премировании учитываются:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующий период (отсутствие замечаний со стороны руководителя);

достижение и превышение лимитов и нормативных показателей работы;

успешной деятельности образовательного учреждения;

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

справедливость и полнота подготовки отчетности.

Президиум по итогам работы за установленный период выплачивает в пределах имеющихся средств Конкретный размер премии может определяться для и процентов в окладу (должностному окладу) ставки заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.11. Выплаты за наличие ученой степени, почетных знаний Российской Федерации, наград и знаков отличия в сфере образования и науки применяются только по основной работе.

При назначении у работников двух почетных знаний Российской Федерации выплаты производятся по одному из оснований.

4.12. Рекомендательные резюмэры надбавок за наличие ученой степени, почетных знаний Министерства образования и науки Российской Федерации к окладу (ставке заработной платы) составляют:

почетные знания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», иные почетные знания – 10 процентов, ведомственные награды – 20 процентов, кандидат наук – 30 процентов, доктор наук – 50 процентов.

4.13. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на срок не более одного года приказом учреждения с учетом мнения представительного органа работников и в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящих доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда работников.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать установленным заданием учреждения, в тексте показателями оценки эффективности работы учреждения, успешных учебных министерством образования и науки области.

У. Условия оплаты труда руководителей учреждения и его заместителей

5.1. Заработная плата руководителей учреждений, и их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада устанавливается в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденным постановлением главы района от 22.04.2015 № 402.

Размер должностного оклада руководителей муниципальных казенного учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда (в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципального бюджетного, автономного учреждения) и может быть изменен в соответствии с трудовым законодательством один раз в год по итогам предшествующего года.

Условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы

трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2015 г. № 329.

Заработная плата руководителю муниципального казенного учреждения и его заместителю определяется трудовым договором, в том числе конкретные размеры должностного оклада, виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются:

руководителю государственного казенного учреждения, - отделом образования администрации Архаринского района, заместителю руководителю муниципального учреждения - руководителем муниципального учреждения.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя казенного казенных учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений в кратности от 1 до 3.

Соотношение средней заработной платы руководителей муниципальных казенных учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений рассчитывается за календарный год с учетом всех финансовых источников формирования заработной платы. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральной службой государственной статистики, осуществляющей функции по выработке подзаконных актов и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Размеры окладов заместителей руководителей учреждений, устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада руководителя.

5.2. С учетом условий труда заместители руководителей устанавливаются выплаты компенсационной и стимулирующего характера, предусмотренные разделами III и IV настоящего Положения.

Размеры, порядок и критерии осуществления стимулирующих выплат руководителям учреждений ежегодно устанавливаются отделом образования администрации Архаринского района в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения.

5.3. Выплаты стимулирующего характера и премирование руководителей учреждений и их заместителей производятся по результатам работы, в соответствии с Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера, премий по итогам работы и материальной помощи руководителям муниципальных казенных учреждений и их заместителей, подведомственных отделу образования администрации Архаринского района, и с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения.

Результаты деятельности учреждения рассматриваются по окончании отчетного периода комиссией отдела образования администрации Архаринского района.

5.4. Доплата выплат стимулирующего характера оформляется приказом отдела образования администрации Архаринского района с обязательным указанием причин.

5.5. Стимулирование руководителей кадровых учреждений осуществляется в соответствии с решениями отдела кадровых административных учреждений Архангельского района, в котором учитываются:

рост средней заработной платы работников муниципальной бюджетной автономного учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы, обеспечиваемого за счет средств районного бюджета;

выполнение учреждением в установленном порядке количественной и качественности в отчетном достижении целей своего создания;

выполнение учреждением нормативных правовых актов Российской Федерации, области, органа местного самоуправления, призывах и отклонении учреждения в соответствии с его компетенцией;

отсутствие нарушений законодательства Российской Федерации при применении мер поощрения по контракту (надзору);

отсутствие в учреждении задолженности по заработной плате; участие в реализации национальных проектов, федеральных программ и др.

результаты итоговой и промежуточной аттестации учащихся, в том числе в форме единого государственного экзамена;

физическое и психическое здоровье учащихся (по результатам мониторинга);

создание благоприятного психологического микроклимата в коллективе учреждения (по результатам мониторинга);

количество пресупруглений и административных правонарушений совершенных учащимися учреждения;

количество учащихся, отчисленных из учреждения и не продолжающих обучение в других образовательных организациях;

участие учреждений в районных (городских), областных и всероссийских мероприятиях, результативность участия

5.6. Стимулирование руководителей и их заместителей осуществляется по итогам работы за квартал, полугодие, год.

5.7. Единоразовная премия руководителям кадровых учреждений за выполнение важных и особо важных заданий устанавливается поболее отившимся руководителям исходя из следующих критериев:

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

прохождение высшего профессионального и открытости при выполнении заданий и поручений органа самоуправления;

внедрение новых форм и методов работы, способствующих достиганию высоких конечных результатов (кроме предположений, направленно выявляющих документооборот и расход бюджетных средств);

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

отличия и проведение мероприятий, направленных на развитие авторства и увеличение выгоды учреждения.

5.8. Решение об установлении руководителю кадрового учреждения единоразовой премии за выполнение особо важных и сложных заданий принимается органом образования администрации Архангельского района.

VI Особенности оплаты труда педагогических работников

6.1. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ст заработной платы (пропорциональность рабочего времени) устанавливается Министерством образования и науки Российской Федерации с декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

6.3. Размеры и условия дополнительных выплат за классное руководство проверку письменных работ, заведение отделений, филиалов, уче консультационными пунктами, кабинетами, отделениями, учебными мастерскими лабораториями, учебно-опытными участками, руководством предметными комиссиями и методическими комиссиями и другие виды дополнитель работ, а также фактический объем преподавательской (педагогической работы) в рамках реализации образовательной программы обеспечивается организацией педагогических работников, для кот предусмотрены нормы часов преподавательской (педагогической) работ неделю (в год) за ставку заработной платы, предусматриваются в их трудовом договоре (коллективных соглашениях к трудовым договорам) под установленном не фиксированных размеров оплаты труда.

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

7.1. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда и при ус параллельного выполнения всех обязательств по выплате ст (дожностных окладов), ставка заработной платы, выплата компенсации стипендиального характера работникам может быть оказана матери помощи, в следующих случаях:

в связи с бракосочетанием, рождением детей, смертью родственника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей). В случае смерти родственника работница в период его работы материальная помощь выплачивается единовременно в размере умершего по его завещанию при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим.

В случае утраты или повреждения имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (ураган, наводнение и т.д.) в случае пожара, землетрясения, аварии (в том числе в результате аварии на объектах энергетических, тепловых и водоснабжающих) при предоставлении документов из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, прокуратуры, пожарной службы и других, подтверждающих причиненный ущерб и результаты указанных обстоятельств, производится выплата работнице.

В связи с проведением специальной операции по лечению работница или член ее семьи (отца, матери, жены, мужа, детей) при предоставлении документов, подтверждающих необходимость расходов.

7.2. Порядок оказания материальной помощи работникам, а также ее количества размер и назначения определяется в отдельном основании от организации определенности в локальном нормативном акте, принимаемом муниципальным бюджетным, автономным учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

7.3. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает руководитель муниципального учреждения на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника), а руководителем учреждения – отдел образовательных административных районов, на основании письменного заявления руководителя учреждения.

Размер материальной помощи определяется приказом руководителя учреждения.

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

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

при объявлении благодарности или награждения почетной грамотой - до 5000 рублей;

в связи с государственными и профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации (День учителя - 5 октября), - до 3000 рублей один раз в год.

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.

7.5. Решение о выплате единовременной премии работникам принимает руководитель муниципального казенного учреждения, а руководителем казенного учреждения - отделом образования администрации Архангельского района.

Размер премии определяется приказом руководителя учреждения и вносится в бухгалтерию по формуле выплаты труда.

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

Приложение № 1

к «Положению об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений, подведомственных органам образования администрации Архангельского района»

Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников муниципальных казенных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Архангельского района

1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников казенных учреждений образования устанавливаются на основании постановления главы района от 22.04.2015 № 402 «О утверждении системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Архангельского района» (в редакции постановления главы района от 25.05.2015 № 451).

Наименование должности	Размер должностного оклада (ставка) руб.
1. Должностные оклады работников по профессиональным квалификационным группам должностей «Административно-управленческий персонал»	
Руководитель учреждения	Соответствует средней заработной плате работников с учетом коэффициента кратности, согласно Положению об оплате труда работников ОУ
Заместитель руководителя	На 10-30% ниже от заработной платы руководителей учреждений
2. Должностные оклады работников по профессиональным квалификационным группам должностей педагогические работники	
Педагог дополнительного образования высшего профессионального образования	
Без квалификационной категории	6649,00

-2 квалификационная категория	7186,00
повышения	7722,00
-1 квалификационная категория	8259,00
высшая квалификационная категория	
Педагог дополнительного образования среднего профессионального образования:	6152,00
-без квалификационной категории	6649,00
-2 квалификационная категория	7186,00
-1 квалификационная категория	7722,00
-высшая квалификационная категория	
Педагог-организатор среднего профессионального образования:	6152,00
-без квалификационной категории	6649,00
-2 квалификационная категория	7186,00
-1 квалификационная категория	7722,00
-высшая квалификационная категория	8259,00
Педагог-организатор высшего профессионального образования:	6649,00
-без квалификационной категории	7186,00
-2 квалификационная категория	7722,00
-1 квалификационная категория	8259,00
-высшая квалификационная категория	
Мастер производственного обучения среднего профессионального образования:	

-без квалификационной категории	6152,00
-2 квалификационная категория	6649,00
-1 квалификационная категория	7186,00
-высшая квалификационная категория	7722,00
Мастер производственного обучения высшего профессионального образования:	6649,00
-без квалификационной категории	7186,00
-2 квалификационная категория	7722,00
-1 квалификационная категория	8259,00
-высшая квалификационная категория	
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности среднего профессионального образования:	6152,00
-без квалификационной категории	6649,00
-2 квалификационная категория	7186,00
-1 квалификационная категория	7722,00
-высшая квалификационная категория	
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности высшего профессионального образования:	6649,00
-без квалификационной категории	7186,00
-2 квалификационная категория	7722,00
-1 квалификационная категория	8259,00
-высшая квалификационная категория	

категории	8259,00
Сопоставный педагог среднего профессионального образования	7712,00
Сопоставный педагог высшего профессионального образования	за одну ставку 8259,00
Тренер-преподаватель, педагог высшего профессионального образования:	...
Без квалификационной категории	8021,00
-2 квалификационная категория	9368,00
-1 квалификационная категория	10062,00
-высшая квалификационная категория	10665,00
Тренер-преподаватель, педагог среднего профессионального образования:	
Без квалификационной категории	7322,00
-2 квалификационная категория	8666,00
-1 квалификационная категория	9368,00
-высшая квалификационная категория	10062,00
Воспитатель среднего профессионального образования:	
-Без квалификационной категории	7562,00
-2 квалификационная категория	8951,00
-1 квалификационная категория	9673,00
-высшая квалификационная категория	10393,00

Инструктор высшего профессионального образования:	
-Без квалификационной категории	8281,00
-2 квалификационная категория	9673,00
-1 квалификационная категория	10393,00
-высшая квалификационная категория	10601,00
Старший воспитатель высшего профессионального образования:	
-Без квалификационной категории	8951,00
-2 квалификационная категория	9109,00
-1 квалификационная категория	9881,00
-высшая квалификационная категория	10601,00
Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре среднего профессионального образования:	
-Без квалификационной категории	7562,00
-2 квалификационная категория	8281,00
-1 квалификационная категория	8951,00
-высшая квалификационная категория	9760,00
Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре высшего профессионального образования:	
-Без квалификационной категории	8281,00

Квалификационный категория - I квалификационная категория - высшая квалификационная категория	8951,00 9760,00 10568,00
Педагог-Психолог	8281,00
Учитель-Логопед	8281,00
Педагог-Дефектолог	5122,00
3. Должностные оклады работников по профессиональной квалификационной группе «Учебно-воспитательный персонал образовательных и прочих персонала»	
Продумант	5372,00
Заместитель директора по хозяйственной части	5927,00
Замедующий хозяйством Лаборант	2831,00 2831,00
Водитель	4416,00
Повар	2831,00
Младший воспитатель	7923,00
Помощник воспитателя	2573,00
Сторож, уборщик служебных помещений, гардеробщик, работы по комплексному обслуживанию зданий, работы по уходу за художественными, кастелями, дружинка, кладовщик, дворник, слесарь- сантехник, электрик, механик, дежурный, плотник,	2447,00
Демонстратор	2447,00
Библиотекарь	4949,00