

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
АДМИНИСТРАЦИЯ АРХАРИНСКОГО РАЙОНА АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ

ПО С Т А Н О В Л Е Н И Е

21.02.2019

№ 76

п. Архара

Об утверждении Положения
об оплате труда работников муниципальных
образовательных учреждений,
подведомственных отделу образования
администрации Архаринского района

В соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209 «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений», в целях упорядочения оплаты труда и усиления материальной заинтересованности работников муниципальных образовательных учреждений Архаринского района

п о с т а н о в л я ю:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Архаринского района, согласно приложению № 1 к настоящему постановлению.

2. Отделу образования администрации Архаринского района (Т.А. Шутрина):

2.1. Довести содержание данного постановления до сведения руководителей муниципальных образовательных учреждений.

3. Признать утратившим силу постановление главы района от 19.02.2018 № 99 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Архаринского района».

4. Настоящее постановление вступает в силу с момента подписания, распространяет силу на правоотношения, возникшие с 01.02.2019 года, и

подлежит обнародованию на официальном сайте администрации Архаринского района.

5. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на исполняющего обязанности заместителя главы администрации Архаринского района по социальным вопросам Т.А. Шуранову.

Глава района



Е.П. Манаева

ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ
ПОЛУЧЕНО
Вх. № 560 ОТ 12.03.19



Приложение № 1
к постановлению главы района
от 21.02.2019 № 76

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Архаринского района

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Архаринского района (далее - положение), разработано в соответствии с:

- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре";

- законом Амурской области от 11.10.2011 № 255-03 "О дошкольном, начальном общем и дополнительном образовании в Амурской области (в редакции Законов Амурской области от 26.12.2013 № 309-03, от 27.06.2014 № 379-03 (редакция от 07.11.2014), от 07.11.2014 № 434-03, от 20.03.2015 № 510-03, от 29.12.2015 № 635-03, от 09.06.2016 № 691-03, от 28.12.2016 № 39-03, с изменениями, внесенными Законом Амурской области от 07.10.2015 № 591-03, от 28.12.2016 № 39-03);

- постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209 "О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений" (в редакции постановлений Правительства Амурской области от 22.02.2011 № 85, от 05.05.2011 № 295, от 10.04.2012 № 188, от 27.11.2012 № 675, от 03.04.2013 № 123, от 29.08.2013 № 391, от 19.12.2013 № 660, от 18.09.2014 № 552, от 24.04.2015 № 204, от 30.12.2016 № 604, от 11.05.2017 № 233);

- приказом Министерства образования и науки Амурской области от 09.01.2019 № 4 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Амурской области";

- постановлением Правительства Амурской области от 30.12.2016 № 603 "Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и среднемесячной заработной платы работников муниципальных общеобразовательных организаций, финансируемых за счет средств областного бюджета, предельной доли

оплаты труда руководителей и иных работников в фонде оплаты труда этих организаций";

- постановлением Правительства Амурской области от 30.10.2018 № 524 «Об утверждении нормативов финансирования, коэффициентов, используемых при расчете объема субвенций на 2019 год и плановый период 2020 и 2021 годов»;

Положение включает в себя:

- рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений Архаринского района (далее - учреждений), занятых в сфере образования (Приложение № 1);

наименование, условия и размеры осуществления выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждениях утвержденным постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209;

наименование, условия и размеры осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждениях утвержденным постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209;

- условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, условия осуществления им выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- особенности оплаты труда педагогических работников;

- порядок оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда;

- иные выплаты.

1.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.3. Системы оплаты труда работников учреждений, включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации и Амурской области, содержащими нормы трудового права, а также настоящим положением, с учетом представительного органа работников.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также оплата труда за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных),

осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

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. Размер заработной платы руководителя учреждения и его заместителя, устанавливается исходя из размера субвенции выделенной учреждению на финансовый год, согласно нормативам финансирования, утвержденным на текущий финансовый год.

1.7. В положении об оплате труда конкретного учреждения учитываются условия оплаты труда, которые свойственны только работникам данного учреждения.

1.8. Руководитель учреждения заключает с работником трудовой договор («эффективный контракт») или дополнительное соглашение к трудовому договору («эффективному контракту»), в которых конкретизированы:

- должностные обязанности работника, включая размер оклада (должностного оклада) и ставки заработной платы работника, коэффициенты к окладам (ставкам);

- условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых муниципальных услуг, обязательными для включения в трудовой договор (эффективный контракт) являются размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- меры социальной поддержки.

1.9. Штатное расписание учреждения составляется отделом образования администрации Архаринского района на начало очередного финансового года (далее - отдел образования) и включает в себя все должности административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного, прочего персонала и утверждается приказом руководителя учреждения. Тарификационный список педагогических работников предоставляется в отдел образования на новый учебный год не позднее 05 сентября текущего года и утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с отделом образования.

В случае необходимости в течение финансового года в штатное расписание учреждения по согласованию с отделом образования, могут вноситься изменения в пределах утвержденного фонда оплаты труда, так же в случае изменения показателя средней номинальной начисленной заработной платы в тарификационный список педагогических работников учреждения вносятся изменения в пределах утвержденного фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

1.10. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на очередной финансовый год исходя из размера субвенции предоставляемой из областного бюджета и бюджетных ассигнований районного бюджета на

финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, а так же средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.11. Размеры и сроки индексации заработной платы работников учреждений определяются в пределах средств, предусмотренных Законами Российской Федерации и Амурской области на очередной финансовый год.

II. Основные условия оплаты труда

2.1. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников учреждения, установленные на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным категориям и профессиональных групп, приведены в приложении № 1 к настоящему положению.

2.2. При определении оклада (должностного оклада) ставки заработной платы педагогическим работникам учреждений, учитывается наличие квалификационной категории.

Оклады заместителей руководителей рекомендуется устанавливать на 5 - 20 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

2.3. Учреждение, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения.

2.4. Порядок установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется путем перераспределения средств в структуре заработной платы на увеличение доли условно-постоянной части заработка работника, за счет оптимизации выплат компенсационного и стимулирующего характера

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

III. Порядок и условия выплат компенсационного характера

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, установленным приложением №1 к положению об установлении систем оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений утвержденным постановлением Правительства области от 28.04.2010 № 209, 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 в соответствии 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 специальной оценки условий труда в размерах не менее 4 процентов и не более 12% от оклада (должностного оклада), установленного 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 текущего года.

Конкретные размеры повышения 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 коллективным договором, трудовым договором.

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 труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится. При этом ранее представлявшиеся работникам компенсационные выплаты за вредные (опасные) условия труда могут быть направлены на сохранение уровня оплаты труда данных работников с учетом выполнения показателей эффективности.

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

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 она

устанавливается, 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 - двойного размера в соответствии 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.

Минимальный размер доплаты - 35 процентов оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за час работы работника;

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

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы при работе полный день, 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) ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной 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 производилась 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 производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Вместе с тем в договорном порядке могут быть установлены и иные, дополнительные компенсационные выплаты:

Рекомендуемые доплаты за дополнительные трудовые затраты, не входящие в прямые должностные обязанности педагогических работников, но непосредственно связанные с деятельностью образовательных учреждений по реализации образовательных программ и обеспечением их выполнения (сложность предмета, классное руководство, проверка письменных работ, ведение кружковой деятельности, работа в классах-комплектах, заведование отделениями, кабинетом, филиалами, учебно-консультационными пунктами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками и т.п., а так же руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями (объединениями)), и другая дополнительно оплачиваемая работа, выполняемая с письменного согласия педагогических работников.

Конкретные размеры, виды доплат работникам и порядок их установления за выполнение дополнительной работы определяются работодателем учреждения с учетом мнения представительного органа

работников в пределах средств направляемых на оплату труда, и утверждаются локальным нормативным актом учреждения.

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, а условия их применения - в соответствии с законодательством Российской Федерации.

IV. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждениях в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в соответствии с приложением № 2 к Положению об установлении систем оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений утвержденного постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209 работникам могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- надбавка за достижение высокого качества выполнения работы;
- выплаты за стаж непрерывной педагогической работы, (выслуга лет) в виде надбавки;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за наличие ученой степени, почетных званий в виде доплаты.

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

- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;
- выполнение особо важных и срочных работ;
- перевыполнение отраслевых норм нагрузки;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ.

4.3. Надбавка за достижение высокого качества выполнения работы устанавливается в соответствии с критериями качества, разработанными учреждением по согласованию с отделом образования администрации Архаринского 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 образовании;

- работа в условиях эксперимента;
- достижение обучающимися, учащимися высоких показателей по итогам их аттестации;
- обеспечение стабильности и повышения качества обучения;
- подготовку призеров олимпиад, конкурсов;
- использование здоровьесберегающих технологий;
- активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях);
- организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения;
- высокий уровень исполнительской дисциплины;
- подготовку учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, книг и учебников;
- особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- досрочное и качественное выполнение отраслевых стандартов, 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 достижение высокого качества выполнения работ устанавливается работникам на определенный срок при:

- соблюдении регламентов, стандартов, требований к процедурам при выполнении работ/оказании услуг;
- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- отсутствии недостатков при выполнении работ/оказании услуг.

4.5. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет педагогическим и руководящим работникам к 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.

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

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

- заместителей руководителя, и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

Виды премий и период, за который выплачивается премия, конкретизируются в положении об оплате и стимулировании труда работников соответствующего учреждения.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы, уставной деятельности образовательного учреждения;

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

- своевременность и полнота подготовки отчетности.

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств, в абсолютном размере.

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

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

Размеры доплат за наличие ученой степени, почетных званий Министерства образования и науки Российской Федерации к окладу (ставке заработной платы) за почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный преподаватель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», иные почетные звания также за ведомственные награды; кандидаты наук; доктора наук определяются учреждением самостоятельно.

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

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

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, и иными локальными нормативными актами учреждения, трудовыми договорами с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда.

4.9. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с соблюдением следующих принципов:

- объективности – размер вознаграждения работника должен

определяться на основе объективной оценки результатов труда;

- предсказуемости – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

- адекватности - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

- своевременности – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

- прозрачности – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

4.10. В учреждении разрабатывается «Положение о порядке стимулирования работников учреждения», которое утверждается руководителем учреждения и согласовывается Советом трудового коллектива или иным уполномоченным органом учреждения.

4.11. Для распределения стимулирующих выплат, устанавливаемых по показателям эффективности деятельности работника с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, создается комиссия по оценке качества и интенсивности профессиональной деятельности работников учреждения. Состав комиссии утверждается ежегодно приказом руководителя учреждения, в состав которой входят заместители руководителя, представители Совета трудового коллектива или иной уполномоченный представитель учреждения.

Решение комиссии об установлении размера стимулирующих выплат оформляется протоколом с обязательным ознакомлением работников, на основании которого руководитель учреждения издает приказ.

4.12. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке), так и в абсолютном размере.

4.13. Предельный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы конкретного работника не ограничен.

V. Условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения и его заместителей

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

Размер оклада (должностного оклада) руководителя учреждения и его заместителя определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда (в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения) и может быть изменен в соответствии с трудовым законодательством один раз в год по итогам предшествующего года, в пределах выделенных средств на оплату труда административно-управленческого персонала.

Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329.

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

- руководителю учреждения - отделом образования администрации Архаринского района;

- заместителю руководителя учреждения - руководителем учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей образовательных учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) и средней заработной платы работников этих учреждений устанавливается в кратности от 1 до 3,0.

При осуществлении в двух и более зданиях образовательных услуг дошкольного и (или) общего образования, услуг по присмотру и уходу за детьми дошкольного возраста в кратности от 1 до 3,8.

Соотношение средней заработной платы руководителей 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 федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Размеры окладов заместителей руководителя учреждения, устанавливаются на 5-20 процентов ниже оклада руководителя.

Руководителям и их заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

5.2. В соответствии с решением Совета трудового коллектива или иного уполномоченного органа заместителям руководителей осуществляющих учебный процесс могут осуществляться выплаты стимулирующего характера за счет стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, размер выплат утверждается приказом руководителя учреждения.

5.3. При наличии бюджетных ассигнований руководителям и их заместителям устанавливаются выплаты стимулирующего характера по результатам работы, в соответствии с Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера, премий по итогам работы и материальной помощи руководителям муниципальных образовательных

учреждений и их заместителей, подведомственных отделу образования администрации Архаринского района, и с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

Размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения, показатели эффективности его работы и критерии оценки показателей ежегодно устанавливаются отдела образования в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения.

5.4. Стимулирование руководителей учреждений осуществляется в соответствии с решениями отдела образования, в котором учитываются:

- рост средней заработной платы работников муниципального учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решением вышестоящих органов.

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

- выполнение учреждением нормативных правовых актов Российской Федерации, Амурской области, органа местного самоуправления, принятых в отношении учреждения в соответствии с его компетенцией;

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

- отсутствие в учреждении задолженности по заработной плате;

- участие в реализации национальных проектов, федеральных программ и другое;

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

- физическое 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 продолжающих обучение в других образовательных организациях;

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

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

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

5.6. Лишение выплат стимулирующего характера оформляется приказом отдела образования администрации Архаринского района с обязательным указанием причины.

5.7. Единовременная премия руководителям учреждений за выполнение важных и особо важных заданий устанавливается наиболее отличившимся руководителям исходя из следующих критериев:

- выполнение особо важных и сложных заданий, имеющих большую значимость, в случае эффективности достигнутых результатов с учетом личного вклада в общие результаты работы;
- проявление высокого профессионализма и оперативности при исполнении заданий и поручений органа местного самоуправления;
- внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов (кроме предложений, неоправданно увеличивающих документооборот и расход бюджетных средств);
- проведение мероприятий, направленных на получение дополнительного дохода от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и улучшение имиджа учреждения.

5.8. Решение об установлении руководителю учреждения единовременной премии за выполнение особо важных и сложных заданий принимается отделом образования администрации Архаринского района.

VI. Особенности оплаты труда педагогических работников

6.1. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы (продолжительность рабочего времени) установлена 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».

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 рекомендуемых размеров установленных им окладов (ставок) заработной платы (приложение №1) 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.

6.2. Уровень образования работников при установлении размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем

образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено законодательством Российской Федерации).

6.3. Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога.

6.4. Работникам, получившим диплом государственного образца о высшем образовании, размеры окладов (ставок) устанавливаются как лицам, имеющим высшее образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

6.5. Наличие у работников диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" является основанием для установления им размеров окладов (ставок), предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

6.6. Оклад (должностной оклад) ставка заработной платы педагогическим работникам (учителям), имеющим квалификационную категорию устанавливается в соответствии с приложением №1 к настоящему положению.

Квалификационная категория учитывается при исполнении обязанностей работниками по той должности, по которой им присвоена квалификационная категория

Оклад (должностной оклад) ставка заработной платы за наличие квалификационной категории устанавливается педагогическим работникам со дня издания приказа органа (учреждения) 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 в установленном порядке.

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

При присвоении квалификационной категории в период пребывания педагогического работника в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.7. Размеры и условия дополнительных выплат не входящих в прямые должностные обязанности педагогических работников, но непосредственно связанные с деятельностью образовательных учреждений по реализации образовательных программ и обеспечением их выполнения (сложность предмета, классное руководство, проверка письменных работ, ведение кружковой деятельности, работа в классах-комплектах, заведование отделениями, кабинетом, филиалами, учебно-консультационными пунктами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными

участками и тому подобное., а так, же руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями (объединениями)), и другие выплаты за дополнительно оплачиваемую работу, выполняемую с письменного согласия педагогических работников.

6.8. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются педагогическим работникам в соответствии с разделами III и IV настоящего Положения.

VII. Оплата труда работникам общепрофессиональных должностей, и рабочих прочих профессий

7.1. Заработная плата работников учреждений состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Размеры окладов, компенсационных и стимулирующих выплат работникам учреждений устанавливаются руководителем учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения на соответствующий финансовый год, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

7.3. Формирование штатного расписания и установление размеров окладов в учреждении осуществляется приказом руководителя учреждения по каждой должности на основании приложения № 1 к положению.

7.4. Стимулирующие и компенсационные выплаты работникам устанавливаются в положении об оплате труда учреждений, коллективном договоре, в трудовом договоре, заключаемом с работником.

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

8.1. При наличии в учреждении 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 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 (гибели) работника в период его работы материальная помощь выплачивается близким родственникам умершего по их заявлению при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим;

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

причиненный ущерб в результате указанных обстоятельств, принадлежность имущества работнику;

- в связи с проведением специализированного лечения работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей) при представлении документов, подтверждающих соответствующие расходы.

8.2. Порядок оказания материальной помощи работникам, а также ее допустимые размеры применительно к отдельным основаниям ее оказания определяются в локальном нормативном акте, принимаемом муниципальным бюджетным, автономным и казенным учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

8.3. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает руководитель муниципального учреждения на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника), а руководителю учреждения – начальником отдела образования, на основании письменного заявления руководителя учреждения.

Размер материальной помощи определяется приказом руководителя учреждения.

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

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

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

- в связи с государственными и профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации - 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 5000 рублей.

8.5. Решение о выплате единовременной премии работникам принимает руководитель муниципального учреждения, а руководителю учреждения – отделом образования.

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

8.6. 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.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
образовательных учреждений,
подведомственных отделу
образования администрации
Архаринского района, утвержденного
постановлением главы района
от 21.02.2019 № 76

**Рекомендуемые размеры
окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников
муниципальных образовательных учреждений, подведомственных
отделу образования администрации Архаринского района**

Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей
1. Должностные оклады (Оклады) Ставки заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам должностей «Административно-управленческий персонал»	
	В соответствии с п.5.1. настоящего Положения
Руководитель общеобразовательного учреждения	от 15 612,00 - до 28 990,00
Руководитель образовательного учреждения дошкольного и дополнительного образования	от 8 460,00 –до 13 520,00
Заместитель руководителя	На 5-20% ниже от оклада руководителя
2. Должностные оклады (Оклады) Ставки заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам должностей «педагогические работники»	
Педагог дополнительного образования	
Педагог-организатор	
Преподаватель организатор основ безопасности жизнедеятельности	
Мастер производственного обучения	
Высшее профессиональное образование:	
- без квалификационной категории	8 594,00
- 1 квалификационная категория	9 236,00
- высшая квалификационная категория	9 877,00
Педагог дополнительного образования;	
Педагог-организатор;	

Преподаватель организатор основ безопасности жизнедеятельности; Мастер производственного обучения.	
Среднее профессиональное образование: - без квалификационной категории - 1 квалификационная категория - высшая квалификационная категория	7 952,00 8 594,00 9 236,00
Высшее профессиональное образование: Социальный педагог; Педагог-психолог; Учитель - логопед; Педагог-дефектолог: - без квалификационной категории - 1 квалификационная категория - высшая квалификационная	11 800,00 13 570,00 14 160,00
Среднее профессиональное образование: Социальный педагог; Педагог-психолог; Учитель - логопед; Педагог-дефектолог: - без квалификационной категории - 1 квалификационная категория - высшая квалификационная категория	10 013,00 11 515,00 12 016,00
Тренер-преподаватель; Методист; Высшее профессиональное образование: - без квалификационной категории	10 133,00

- 1 квалификационная категория	10 883,00
высшая квалификационная категория	11 536,00
Тренер-преподаватель; Методист; Среднее профессиональное образование:	
- без квалификационной категории	9 398,00
- 1 квалификационная категория	10 133,00
- высшая квалификационная категория	10 883,00
Воспитатель высшее профессиональное образование:	
- без квалификационной категории	12 072,00
- 1 квалификационная категория	14 486,00
- высшая квалификационная категория	15 694,00
Воспитатель среднее профессиональное образование:	
- без квалификационной категории	11 171,00
- 1 квалификационная категория	13 405,00
- высшая квалификационная категория	14 522,00
Старший воспитатель, высшее профессиональное образование:	
- без квалификационной категории	13 000,00
- 1 квалификационная категория	15 486,00
- высшая квалификационная категория	16 694,00
Старший воспитатель среднее профессиональное образование:	
- без квалификационной категории	12 171,00
- 1 квалификационная категория	14 405,00
- высшая квалификационная категория	15 522,00
Младший воспитатель ГПД	10 284,00
Инструктор по физической культуре и спорту; Музыкальный руководитель;	

Высшее профессиональное образование:	
- без квалификационной категории	11 205,00
- 1 квалификационная категория	13 446,00
- высшая квалификационная категория	14 567,00
Музыкальный руководитель; инструктор по физической культуре и спорту;	
Среднее профессиональное образование:	
- без квалификационной категории	10 393,00
- 1 квалификационная категория	12 472,00
- высшая квалификационная категория	13 511,00
Учитель высшее профессиональное образование:	
- без квалификационной категории	10 591,00
- 1 квалификационная категория	12 709,00
- высшая квалификационная категория	13 768,00
Учитель среднее профессиональное образование:	
- без квалификационной категории	10 086,00
-1 квалификационная категория	12 103,00
-высшая квалификационная категория	13 112,00
3. Должностные оклады работников по профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей, и рабочих прочих профессий	
«Учебно-вспомогательный персонал», «Специалисты», «Младший обслуживающий и прочий технический персонал»	
Программист	5 587,00
Заместитель руководителя по хозяйственной части	6 164,00
Заведующий хозяйством	4 888,00
Лаборант	4 588,00
Делопроизводитель	4 588,00
Водитель	4 593,00
Заведующий библиотекой	6 164,00
Библиотекарь	5 147,00

Повар, кухонный рабочий, подсобный рабочий;	4 623,00
Рабочий по стирке белья;	3 917,00
Уборщик служебных помещений;	3 917,00
Гардеробщик;	3 917,00
Дворник;	3 917,00
Помощник воспитателя	4 623,00
Сторож	3 224,00
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий;	
Кастелянша;	
Грузчик;	4 388,00
Кладовщик;	
Слесарь;	
Сантехник;	
Электрик;	
Механик;	4 388,00
Дежурный; гардеробщик - вахтер	
Плотник;	
Истопник.	