

УТВЕРЖДЕНО
постановлением главы
администрации
Серышевского
муниципального округа
от 26.01.2023 № 92

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ В МУНИЦИПАЛЬНЫХ
АВТОНОМНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ
УПРАВЛЕНИЮ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ
СЕРЫШЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений подведомственных Управлению системы образования (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 №209 «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (с изменениями на 20апреля 2022);

приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих» (далее – приказ Минздравсоцразвития России №248н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» далее – приказ Минздравсоцразвития России № 216н);

Примерное положение включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, занятых в сфере образования, по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (Приложение №1 к настоящему Положению);

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;

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;

условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, условия осуществления ими выплат компенсационного и стимулирующего характера;

критерии, показатели оценки эффективности деятельности работников муниципальных учреждений (Приложение №2 к настоящему Положению);

порядок, размер и условия выплат педагогическим работникам общеобразовательных учреждений за выполнение функций классного руководителя (Приложение №3 к настоящему Положению)

положение о порядке оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему труда (Приложение №4 к настоящему Положению).

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. Система оплаты труда работников автономных учреждений (далее учреждений), включающие размеры окладов (должностных окладов), тарифных ставок, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации и Амурской области, а также настоящим Примерным положением с учетом мнения представительного органа.

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

1.5. 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.

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

Заработная плата работников учреждения максимальными размерами не ограничивается, за исключением заработной платы директора учреждения, которая устанавливается отраслевым органом.

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

1.8. В отношении каждого работника уточняются и конкретизируются его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки) работника, коэффициенты к окладам (ставкам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера,

являются обязательными для включения в трудовой договор (эффективный контракт).

1.9. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год, исходя из размера субсидий учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в пределах имеющихся средств, в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности.

1.10. Индексация заработной платы работников учреждений определяется в порядке установленном трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативно правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.11. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения допускается не более 40 процентов.

1.12. Утвержденная предельная доля административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений обеспечивается руководителем учреждения при формировании штатного расписания на соответствующий финансовый год.

1.13. Штатное расписание учреждения утверждается приказом руководителя и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) в данном учреждении на начало финансового года.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям учреждения в соответствии с уставом учреждения.

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

2. Основные условия оплаты труда

2.1. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) размеров оклада (ставок), коэффициентов к окладам (ставкам) по профессиональной квалификационной группе (ПКГ);
- д) перечня видов выплат компенсационного характера в образовательных учреждениях;
- е) перечня видов выплат стимулирующего характера в образовательных учреждениях;
- ж) иных обязательных выплат, установленных законодательством Российской Федерации, законодательством Амурской области, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Амурской области в сфере

оплаты труда;

и) мнения представительного органа работников учреждения.

2.2. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (ставок) работников учреждения (далее - оклады (ставки), а также размеры доплат, надбавок, премий и иных выплат.

Размеры окладов в учреждении устанавливаются приказом руководителя учреждения по каждой профессиональной квалификационной группе (ПКГ) применяемой в учреждении.

Порядок установления окладов (должностных окладов) осуществляется путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в учреждении так чтобы на установление условно-постоянной части заработка работников направлялось не менее 50 процентов за счет оптимизации выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.3. Решение о введении повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

2.4. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (ставке) компенсационных и стимулирующих выплат работников по учреждению (структурному подразделению учреждения) и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающие коэффициенты не применяются к должностному окладу руководителя учреждения и должностным окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

2.5. Повышающие коэффициенты, стимулирующие и компенсационные выплаты работникам учреждений устанавливаются в положении об оплате труда, коллективном договоре, в трудовом договоре заключаемом с работником.

2.6. При формировании перечня выплат стимулирующего характера для работников учреждения следует исходить из необходимости определения качественных и количественных показателей (критериев) для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

3. Порядок и условия выплат компенсационного характера

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, 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 работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры указанных выплат устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, для принятия в коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждения.

3.3. Руководители учреждений проводят специальную оценку условий труда в порядке, установленном трудовым законодательством. Принимает меры по разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

Установленные размеры повышения оплаты труда не могут быть уменьшаны 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.

3.4. Выплаты за работу в иных условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда (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;

- срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника;

- 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;

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

- Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время с 22.00 до 06.00 часов местного времени, не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада).

- Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) 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), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

- Доплата за дополнительные трудозатраты, не входящее в круг основных обязанностей, но непосредственно связанные с обеспечением их выполнения (классное руководство, проверка тетрадей, заведование отделениями, кабинетом, филиалами, учебно-консультационными пунктами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, за осуществление индивидуального обучения детей на дому обучающихся, и иные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников).

К выплатам компенсационного характера могут также относиться выплаты за особенности и специфику работы в образовательных организациях (классах, группах), в том числе:

за работу с обучающимися, воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении;

за осуществление индивидуального обучения детей на дому обучающихся, которые по медицинским и психолого-педагогическим показателям не могут обучаться в общеобразовательных учреждениях на общих основаниях;

Размер доплат работникам и порядок их установления за дополнительные работы определяется учреждением в пределах средств, направленных на оплату труда в локальном нормативном акте учреждения.

3.5. 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.

3.6. Решение о введении, размере доплат соответствующих выплат принимается учреждением в локально-нормативном акте в пределах средств направленных на оплату труда.

3.7. Выплаты компенсационного характера, устанавливаются в процентном отношении за исключением районного коэффициента и процентной надбавки) применяются к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

4. 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 областных бюджетных, автономных и казенных учреждений Амурской области по должностям, не отнесенным к государственным должностям и должностям государственной гражданской службы, утвержденного постановлением Правительства области от 28.04.2010 № 209, работникам могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
 - надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) выплаты за качество выполняемых работ:
 - надбавка за достижение высокого качества выполняемых работ;
 - надбавка педагогическим работникам за наличие квалификационной категории;
 - надбавка за классность водителям автомобилей;
- в) выплаты за стаж непрерывной педагогической работы;
 - выплаты за стаж педагогической работы (выслуга лет);
- г) премиальные выплаты по итогам работы;
- д) выплаты за наличие ученой степени, почетных званий:
 - надбавка за наличие учебной степени;
 - надбавка за наличие почетных званий

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 важных (особо важных), ответственных 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 выполняемых работ:
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;

работу в условиях эксперимента;
достижение обучающимися высоких показателей в обучении, 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;
выполнение важных (особо важных) ответственных работ (особо ответственных) работ работниками учреждения.

высокий профессионализм и образцовое качество выполняемых работ;
в целях стимулирования водителей автомобилей к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации может устанавливаться ежемесячная надбавка за классность водителям автомобилей (первый класс - 25 процентов, второй класс - 10 процентов).

соблюдение установленных сроков выполнения работ;
отсутствие недостатков при выполнении работ.

Стимулирующая надбавка за достижения высокого качества выполнения работы устанавливается работникам на определенный срок и оформляется приказом руководителя.

4.4. Надбавка за наличие квалификационной категории педагогическим работникам.

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 – до 10 процентов;
- б) при наличии высшей квалификационной категории – до 20 процентов.

Надбавка к окладу (должностному окладу), ставке 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.

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

При наступлении у работника права на применение 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.

4.5. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет педагогическим работникам к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы, устанавливаются пропорционально фактической учебной нагрузке но не выше одной ставки, установленной за норму часов педагогической нагрузки, рекомендуется устанавливать в следующих размерах при стаже работы:

- от 1 до 5 лет включительно – до 5 процентов;
- от 5 до 10 лет включительно – до 10 процентов;
- от 10 до 15 лет включительно – до 15 процентов;
- свыше 15 лет - до 20 процентов.

4.6. Премияльные выплаты по итогам работы.

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, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя;

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

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

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. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.7. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания.

Надбавка 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.

Рекомендуемые размеры надбавок к окладам за наличие 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 преподаватель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», иные почетные звания – до 30 процентов;

ведомственные награды федеральных органов исполнительной власти – до 20 процентов;

4.8. Выплаты (надбавки) 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 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, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, трудовыми договорами с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда, разработанных учре-

ждении.

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

а) объективность- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

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

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

4.10. Для распределения стимулирующих выплат, определяемых 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 которой входят заведующие отделениями (структурными подразделениями), иные руководители (работники) и представители Совета трудового коллектива. Состав комиссии утверждается ежегодно приказом руководителя учреждения.

Положение о порядке стимулирования работников учреждения утверждается руководителем учреждения и согласовывается с выборным органом коллектива (советом трудового коллектива, иным уполномоченным органом учреждения, первичной профсоюзной организацией).

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

5. Условия оплаты труда руководителей учреждений и их заместителей, руководителей структурных подразделений, главных бухгалтеров

5.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров и заведующих структурными подразделениями состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителю учреждения устанавливается учредителем в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников областных, бюджетных, автономных и казенных учреждений по должностям не отнесенным к государственным должностям и должностям государственной гражданской службы, утвержденным постановлением Правительства области от 28.04.2010.№209.

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

5.2. Размер должностного оклада заместителю руководителя и главному бухгалтеру устанавливает руководитель учреждения.

Размеры окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада руководителя учреждения.

5.3. Размер должностного оклада заведующих структурными подразделениями (филиалами) устанавливает руководитель учреждения в соответствии с Приложением №1 к настоящему положению.

К должностному окладу заведующих структурными подразделениями (филиалами) может применяться выплата за интенсивность труда в размере до 50 процентов должностного оклада в зависимости от масштаба управления и особенностей деятельности и значимости подразделения, выплата за качество выполняемой работы до 25 процентов должностного оклада.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 3.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения рассчитывается за календарный год с учетом всех источников финансового обеспечения.

Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»

5.4. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются в процентах от размера должностного оклада или в абсолютных величинах.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителям учреждений в виде премий по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) и за наличие почетных званий.

5.5. Единовременные премии за выполнение особо важных и сложных заданий руководителю учреждения устанавливается начальником Управления системы образования с учетом личного вклада руководителя в общие результаты работы.

5.6. Размеры, порядок и критерии осуществления стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливаются учредителем в соответствии с Положением о стимулировании труда руководителей муниципальных образовательных учреждений Серышевского муниципального округа, в зависимости от фактического выполнения показателей эффективности деятельности учреждения и руководителя.

Распределение фонда стимулирования руководителей учреждений осуществляется в соответствии с решениями учредителя, в котором учитываются:

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

- выполнение учреждением нормативных правовых актов Российской Федерации, Амурской области, Министерства образования и науки области, администрации Серышевского муниципального округа, Управления системы образования администрации Серышевского муниципального округа, 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, областных целевых программах 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);

- снижение количества преступлений и административных правонарушений, совершенных обучающимися учреждений;

- снижение количество обучающихся, отчисленных из учреждений и не продолжающих обучение в других образовательных учреждениях (либо отсутствие таковых);

- участие учреждений в районных, областных и всероссийских мероприятиях, результативность участия;

- организация посещаемости детьми дошкольных учреждений, наполняемости групп;

- отсутствие в учреждении задолженности по родительской плате;

- привлечение внебюджетных средств.

Результаты деятельности учреждения рассматриваются комиссией по окончании отчетного периода и принимается решение об осуществлении выплат стимулирующего характера руководителям учреждений.

5.7. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя, главного бухгалтера, заведующих структурными

подразделениями устанавливаются руководителем учреждения на основании количественных и качественных показателей их деятельности.

Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение для заместителей руководителя и главного бухгалтера, заведующих структурными подразделениями оформляется приказом руководителя учреждения с обязательным указанием причины.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения, заведующим структурными подразделениями выплачиваются выплаты компенсационного характера, стимулирующие выплаты и премии предусмотренные разделами 3 и 4 настоящего Положения.

6. 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 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», оговариваемой в трудовом договоре.

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

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается работникам учреждения в соответствии пункта 4.4. настоящего Положения и применяется при оплате труда педагогических работников за установленную учебную нагрузку при тарификации.

Применение надбавки за квалификационную категорию не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к размеру оклада (ставки).

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

6.3. Коэффициент за сложность предмета, сложность выполнения работ устанавливается с целью более полного учета при оплате сложности труда работников и может применяться при оплате труда педагогических работников за установленную учебную нагрузку при тарификации.

Решение о применении коэффициента сложности принимает руководитель учреждения в пределах средств на оплату труда.

Повышающие коэффициенты за сложность предмета:

1 группа сложности (русский язык, литература, иностранный язык, математика, 1 класс начальной школы, без учета внеурочной деятельности) – коэффициент до 1,15;

2 группа сложности (история, обществознание, география, биология, физика, информатика, химия, 2-4 классы начальной школы, без учета внеурочной деятельности) – коэффициент до 1,10;

3 группа сложности (право, экономика, технология, мировая художественная культура без учета внеурочной деятельности) – коэффициент до 1,05;

Применение коэффициента за сложность не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к размеру оклада (ставки).

6.4. Применение надбавок за выслугу лет и надбавок по другим основаниям не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к размеру оклада (ставки).

6.5. Помимо оплаты труда за фактический объем учебной нагрузки, педагогическим работникам учреждений могут устанавливаться размеры дополнительных видов работ за выполнение с их согласия дополнительных видов работ (проверка письменных работ, классное руководство, заведование учебными кабинетами и другие дополнительные виды работы, не входящие в должностные обязанности, но непосредственно связанные с образовательной деятельностью, с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты) которые устанавливаются учреждениями самостоятельно в процентах или коэффициентах и определяются из размера ставки заработной платы, предусмотренной по каждому квалификационному уровню ПКГ.

6.6. Тарификационные списки педагогических работников для определения их заработной платы за фактический объем учебной нагрузки рекомендуется производить один раз в год (при необходимости по состоянию на 1 сентября и 1 января).

Приложение № 1
к постановлению главы
администрации Серышевско-
го муниципального округа
от 26.01.2023 № 92

**Рекомендуемые размеры окладов (ставок) работников
муниципальных учреждений, подведомственных
Управлению системы образования Серышевского
муниципального округа.**

Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер оклада (ставки), руб.
Общепрофессиональные профессии рабочих (приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н)		
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	
	мойщик посуды; кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; швея; оператор стиральных машин; пекарь; гардеробщик; дворник; истопник; няня; сторож (вахтер); уборщик территорий;	4575
	грузчик; подсобный рабочий; кастелянша; кладовщик; уборщик производственных и служебных помещений;	4575
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене): сторож (вахтёр)	4700
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		

1 квалификацион- ный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотре- но присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соот- ветствии с Единым тарифно-квалификационным справочни- ком работ и профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий швея; оператор стиральных машин; плотник; повар; пекарь; маши- нист (кочегар) котельной; оператор котельной; слесарь ава- рийно-восстановительных работ; слесарь-сантехник; сле- сарь-электрик по ремонту электрооборудования; столяр; электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудо- вания; водитель (управление легковыми автомобилями всех типов);	4575 4575 4575 4575
2 квалификацион- ный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым преду- смотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в со- ответствии с Единым тарифно-квалификационным справоч- ником работ и профессий рабочих: швея; плотник; повар; машинист (кочегар) котельной; слесарь аварийно-восстановительных работ; слесарь-сантехник; сле- сарь-электрик по ремонту электрооборудования; столяр; электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудо- вания; столяр; тракторист; слесарь-ремонтник;	4575 4575 4575
3 квалификацион- ный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональ- ной квалификационной группы, выполняющих важные (осо- бо важные) и ответственные (особо ответственные работы) Водитель автобуса занятый перевозкой детей	5200
Общепрофессиональные должности служащих (приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н)		
	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	делопроизводитель; секретарь; секретарь-машинистка; кассир; машинистка	4575
2 квалификационный Уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» (кассир)	4700

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Диспетчер; инспектор по кадрам; инспектор по охране труда и технике и безопасности; лаборант; техник; секретарь руководителя, администратор,	4575 4575
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством; заведующий складом; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший» (диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант);	4700 4700 4850
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф - повар), при выполнении должностных обязанностей заведующего производством;	4700
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификацион- ный уровень	бухгалтер;	6797
2 квалификацион- ный уровень	бухгалтер;	6797
Работники образования (кроме высшего и дополнительного профессионального) (приказ Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года № 216н)		
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1 квалификацион- ный уровень	Помощник воспитателя;	4700
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификацион- ный уровень	Младший воспитатель; Вожатый	7100
2 квалификацион- ный уровень	Диспетчер образовательного учреждения;	4575
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников *		

1 квалификацион- ный уровень	Инструктор по физической культуре; Старший вожатый; Музыкальный руководитель.	10670
2 квалификацион- ный уровень	Педагог дополнительного образования; Тренер-преподаватель; Социальный педагог; Концертмейстер; Педагог – организатор.	10890
3 квалифицирован- ный уровень	Воспитатель; Педагог-психолог; Мастер производственного обучения; Методист: Старший педагог дополнительного образования; Старший тренер-преподаватель Педагог-библиотекарь	11110
4 квалификацион- ный уровень	Учитель; Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедея- тельности; Учитель-дефектор; Учитель-логопед (логопед); Тьютор; Старший воспитатель.	11330
Должности работников культуры, искусства и кинематографии (приказ Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 года № 570)		
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
	Библиотекарь; Заведующий библиотекой:	4575 5723

**Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структур-
ных подразделений**

1 квалификацион- ный уровень	Заведующий (директор, руководитель,) структурным подраз- делением, филиалом, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; образовательную программу дошкольного образования.	15400
---------------------------------	--	-------

Критерии, показатели оценки эффективности деятельности работников муниципальных автономных учреждений.

2.1. Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников учреждений устанавливаются локальными нормативными актами учреждений, коллективными договорами, соглашениями, трудовыми договорами (эффективными контрактами) и определяются с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения.

2.2. В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

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

объективности. Размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

предсказуемости. Работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

адекватности. Вознаграждение должно быть адекватным трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

своевременности. Вознаграждение должно следовать за достижением результата;

справедливости. Правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;

прозрачности. Решения о выплатах и их размерах должны приниматься с учетом мнения представительного органа работников.

Для учителей физкультуры, руководителей физического воспитания, инструкторов по физической культуре рекомендуется устанавливать наибольший балл в критериях стимулирования за наличие сданных им норм ГТО и наличие обучающихся сдавших нормы ГТО.

2.4 Выплаты стимулирующего характера рассчитываются в пределах выделенных средств на обеспечение образовательного процесса по мероприятиям, обозначенным в планах работ сферы образования.

2.5. Для определения размера стимулирующей выплаты, полагающейся каждому конкретному работнику, используется балльная система. В специальный оценочный лист работника заносятся приведенные ниже критерии эффективности деятельности, при этом каждый из них оценивается определенным баллом. Таким образом, выполнение работником требований критерия добавляет ему баллы, а невыполнение, соответственно, снимает.

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

а) суммирование баллов, заработанных каждым работником по всем градациям оценки;

б) определение стоимостного веса одного балла через деление фонда оплаты труда, выделенного на стимулирующую часть, на количество баллов, набранных всеми работниками учреждения;

в) определение окончательного размера стимулирующей выплаты по каждому работнику путем умножения стоимости одного балла на количество баллов, полученных конкретным педагогом.

2.5.1 Критерии оценки эффективности работы (оценочный лист) по конкретной должности утверждаются вместе с положением об оплате труда работников учреждения.

2.5.2. Приказом образовательного учреждения создается комиссия по распределению выплат в соответствии с критериями оценки эффективности работы каждого работника образовательного учреждения (далее – комиссия).

2.5.3. Комиссия действует на основании положения, утвержденного директором образовательного учреждения и согласованного с профсоюзным комитетом образовательного учреждения и советом трудового коллектива. Председатель комиссии назначается или избирается сроком на один год и несет полную ответственность за работу комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

2.5.4. Результаты работы комиссии оформляются протоколами. Протоколы хранятся у руководителя образовательного учреждения. Решения комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

2.5.5. В установленные приказом руководителя образовательного учреждения сроки (не менее чем, за две недели до заседания комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) педагогические работники передают в комиссию оценочные листы, содержащие самооценку показателей результативности, с приложением документов, подтверждающих и уточняющих их деятельность.

2.5.6. В положении о комиссии устанавливаются сроки подачи оценочных листов, сроки рассмотрения, порядок рассмотрения, полномочия комиссии, порядок назначения председателя комиссии и секретаря комиссии, обязанности председателя комиссии и секретаря комиссии, порядок оформления протокола комиссии и порядок подачи и рассмотрения жалоб работников на решение комиссии.

2.5.7. Решение комиссии размещается на стенде в учительской (ином доступном для ознакомления месте) для ознакомления с ним работников.

2.5.8. Примерные направления для разработки показателей эффективности деятельности педагогических работников образовательных учреждений

Примерные показатели критериев оценки эффективности

1.	Учитель – предметник	баллы
1.1.	Положительная динамика результативности работы с детьми, нуждающимися в психолого-медико-педагогическом сопровождении (основание тестирование, программа сопровождения). Стабильность и рост уровня обученности и качества обучения	X
1.2.	Использование активных форм обучения, современных педагогических технологий и идей, использование и организация учащимися информационно- коммуникационных технологий	X
1.3.	Использование личностно ориентированного, дифференцированного, индивидуального подхода	X
1.4.	Наличие внеурочной работы по предмету (организация индивидуальная коррекционная работа, предметных викторин, участие в предметной неделе, повышение интереса учащихся к предмету средствами внеурочной деятельности); Участие школьников в работе кружков, секций, клубов по предмету (численность, посещаемость, сохранность контингента)	X
1.5	Доля детей, исправивших речевые нарушения, от общей численности детей, занимавшихся с учителем-логопедом	X
1.6	Подготовка победителей и призёров олимпиад, конкурсов, соревнований, фестивалей специальных (коррекционных) образовательных учреждений -всероссийских -областных -районных	X X X
1.7	Подготовка и проведение на высоком уровне внеклассных и других мероприятий учреждения соответствующей направленности	X
1.8	Участие в проведении в конкурсе профессионального мастерства, мастер-классах, научно-практических конференциях, методических семинарах, конкурсах, подготовка печатных работ, проведение открытых уроков, наставничество, тематические выступления на педсоветах и т.п. и т.д. - федеральный уровень - региональный уровень - муниципальный уровень - уровень учреждения	X X X X
1.9.	Ведение экспериментальной (инновационной) работы в рамках экспериментальной (опорной) площадки: - федеральный уровень - региональный уровень - муниципальный уровень - уровень учреждения	X X X X

1.10	Авторство (соавторство) в создании инновационных проектов (программ) образовательного учреждения	X
1.11	Участие в проведении родительских собраний, использование новых форм работы с родителями	X
1.12	За количество обучающихся, сдавших нормы ГТО	X
1.14	Наличие знака ГТО у учителя по физической культуре	
1.13	Своевременность и качество составления рабочих программ, подготовки отчётов, ведение документации и др.	X
2.	Классный руководитель	
2.	Активность учащихся в жизни и решении проблем класса, участие в общешкольных, районных, областных, проектах	X
2.1.	Сформированность у учащихся правового поведения – отсутствие правонарушений, знание и соблюдение правил поведения учащихся, воспитанников, норм устава ОУ	X
2.2	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся(тематические классные часы, туристические походы и т.п.), по профилактике вредных привычек, обеспечению безопасности	X
2.3.	Сложность работы по адаптации учащихся 1- х , 5- х , 10 – х классов	X
2.4.	Наличие системы работы с родителями, активность родительской активности в делах класса	X
2.5.	Наличие портфолио класса	X
2.6.	Отсутствие, снижение пропусков учащимися уроков без уважительной причины	X
2.7.	Формирование уважения в детском коллективе, знание и уважение культурных традиций, соблюдение норм речи, работа по формированию коммуникативной культуры	X
3.	Учитель – методист	
3.	Разработка и внедрение авторских программ, учебных пособий, дидактических материалов, введение инновационной, экспериментальной деятельности	X
3.1.	Активное участие в методической работе образовательного учреждения	X
3.2.	Участие в профессиональных конкурсах различного уровня и направленности	X
3.3	Наставничество	X
3.4.	Участие в работе районных методических, профессиональных объединениях, комиссиях, оргкомитетах	X
4.	Воспитатель	
4.	Положительная динамика результативности работы с детьми, нуждающимися в психолого-медико-педагогическом сопровождении (основание тестирование, программа сопровождения). Стабильность и рост уровня воспитанности.	X
4.1.	Использование активных форм воспитания, современных педагогических технологий и идей, использование и организация учащимися	X

	информационно- коммуникационных технологий	
4.2.	Подготовка победителей и призёров конкурсов, соревнований, фестивалей и пр. - всероссийский - региональный уровень - муниципальный уровень - уровень учреждения (результат учитывается по самому высокому уровню участия)	X X X X
4.3.	Участие в проведении в конкурсе профессионального мастерства, мастер-классах, научно-практических конференциях, методических семинарах, конкурсах, подготовка печатных работ, проведение открытых уроков, воспитательных занятий, наставничество, тематические выступления на педсоветах и т.п. и т.д. - федеральный уровень - региональный уровень - муниципальный уровень - уровень учреждения (открытые уроки, воспитательные занятия, тематические выступления на пед.советах)	X X X X
4.4	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников по поводу конфликтных ситуаций	X
4.5.	Ведение экспериментальной (инновационной) работы в рамках экспериментальной (опорной) площадки: - федеральный уровень - окружной уровень - муниципальный уровень уровень учреждения	X X X X
4.6.	Авторство (соавторство) в создании инновационных проектов (воспитательных программ) образовательного учреждения	X
4.7.	Использование в образовательном процессе новых образовательных технологий: - на системном уровне - на этапе внедрения	X X
4.8.	Своевременность и качество составления рабочих программ, подготовки отчётов, ведение документации и др.	X
5.	Заместители директора по УР, ВР, трудовому обучению	
5.	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса (всех форм обучения) и воспитательного процесса	X
5.1.	Высокий уровень организации аттестации педагогический работников	X
5.2.	Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы	X
5.3.	Организация предпрофильного и профильного обучения	X
5.4.	Высокий уровень проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся, воспитанников	X
5.5	Ведение инновационной, экспериментальной деятельности	X

5.6.	Качественное ведение документации (ПИО, кл.журналы, журналы по воспитательной работе, доп. образования журналы, дневники наблюдений, журнал логопеда, кал- тематические планы, поурочные планы, тетради воспитанников,	X
5.7.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	X
5.8.	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении образовательного учреждения (НМС, педагогический совет, ПМПС, совещаний при директоре, Совет школы, и др.)	X
5.9.	Качественное ведение портфолио педагогов	X
5.10	Подготовка и участие авторских работ педагогов (разработка, участие в грандах, всероссийских, областных, районных конкурсах)	X
5.11	Организация и проведение открытых мероприятий, областных семинаров, деловых игр и т.д.	X
5.12.	Своевременное составление табеля учёта рабочего времени	X
6.	Педагог – психолог, социальный педагог	
6	Результативность коррекционной работы с учащимися	X
6.1.	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	X
6.2.	Эффективность взаимодействия с классными руководителями, воспитателями, родителями и другими организациями	X
6.3.	Ведение инновационной, экспериментальной деятельности	X
6.4.	Выполнение незапланированной работы	X
7.	Библиотекарь	
7.	Высокая читательская активность обучающихся	X
7.1.	Пропаганда чтения как форма культурного досуга	X
7.2.	Участие в общешкольных, районных, областных, всероссийских мероприятиях	X
7.3.	Оформление тематических выставок	X
7.4.	Выполнение незапланированной работы	X
7.5.	Ведение предметной копилки	X
7.6.	Использование ИКТ в работе	X
8.	Заместитель директора по административно- хозяйственной части	
8.	Обеспечение санитарно- гигиенических условий в помещениях образовательного учреждения	X
8.1.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	X
8.2.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	X

8.3.	Высокий уровень организации контроля за МОП (графики, журналы контроля, своевременное списания, экономия расходования средств на обслуживание зданий)	X
9.	Работники бухгалтерии	
9.	Своевременное и качественное предоставление отчётности	X
9.1.	Качественное ведение документации	X
9.2.	Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчётов	X
9.3.	Своевременное предоставление и проведение гос. контрактов	X
9.4.	Своевременное и качественное предоставление бюджета	X
9.5.	Исполнение 100% бюджетных обязательств	X
9.6.	Ведение архива бухгалтерии	X
10	Обслуживающий персонал	
10	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений, своевременный ремонт школьной мебели, обеспечение безопасности	X
10.1.	Оперативность выполнения заявок с отметкой в журнале	X
10.2.	Выполнение ремонтных работ	X
10.3	Работа водителя в течение квартала без ремонта	X
11	Специалист по кадрам	
11.1.	За ведение архива дел образовательного учреждения	X
11.2.	Своевременное заключение доп.соглашений, выдача трудовых книжек, грамотное оформление договоров. Составление приказов и ведение документации	X
11.3.	Контроль за составлением табеля учёта рабочего времени работников школы- интерната	X
11.4.	Своевременное и правильное предоставление отчётности в пенсионный фонд, контроль за медицинскими полисами. Военный и персональный учёт работников	X
12	Секретарь директора	
12.1.	За правильное ведение документации, оборота делопроизводства	X
12.2.	Своевременное предоставление отчётов, документации в архив	X
12.3.	Подготовка и контроль за выполнением распоряжений директора	X
12.4.	Ведение личных дел воспитанников, алфавитной книги	X

2.5.9. Настоящий перечень не является исчерпывающим. Руководитель учреждения вправе устанавливать иные критерии оценки эффективности

деятельности работников учреждения в рамках должностных обязанностей работника и в соответствии с его квалификацией.

**Порядок, размер и условия выплат педагогическим работникам
общеобразовательных учреждений, за выполнение функций классного
руководителя**

3.1. Право на выплату вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам образовательных учреждений (ОУ) имеют педагогические работники, на которых приказом руководителя ОУ возложены обязанности классного руководителя в конкретном классе.

3.2. Вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам устанавливаются в следующих размерах:

2000рублей при наполняемости класса

14 обучающихся в сельской местности,

25 обучающихся в поселках городского типа.

В классах с меньшей нормативной наполняемостью за классное руководство определяется по следующей формуле:

$C1 = B1 / N1 * K1$, где:

$C1$ -размер выплаты за классное руководство;

$B1$ -расчетный размер выплаты за классное руководство в ОУ (принимаемый равным 2000рублей и начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате.

$N1$ -расчетная наполняемость класса (принимаемая равной 14, 25 обучающимся)

$K1$ -количество обучающихся в классе.

3.3. Для установления выплаты за классное руководство численность обучающихся в классах определяется ежегодно на 1 сентября.

При изменении численности обучающихся (прибытии либо выбытии) руководителем своевременно предоставляется приказ об изменении численности обучающихся, для перерасчета размера выплаты.

Список педагогических работников ОУ которым выплачивается данная выплата, утверждается приказом руководителя ОУ.

О ежемесячном денежном вознаграждении за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных учреждений.

3.4. Право на выплату ежемесячного денежного вознаграждения (далее – вознаграждение) за классное руководство имеют педагогические работники общеобразовательных учреждений (далее – ОУ), выполняющих функции классного руководителя.

3.5. Размер вознаграждения составляет 5000рублей.

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

3.6. Порядок выплаты вознаграждения устанавливается Правительством области.

Приложение № 4
к постановлению
главы администрации
Серышевского
муниципального округа
от 26.01.2023 № 92

О порядке оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий.

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

- в связи с бракосочетанием, рождением детей предоставляется оплачиваемый отпуск три дня и единовременная материальная помощь (до 3000 рублей);

- в случае смерти работника или члена его семьи (отца, матери, супруг(а), детей, родные брат, сестра) предоставляется оплачиваемый отпуск три дня и единовременная материальная помощь (5000 рублей);

4.2. 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.

4.3. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает руководитель на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника). Размер материальной помощи определяется приказом руководителя учреждения.

4.4. 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:

- единовременные выплаты по результатам работы за отчетный период (полугодие, 9 месяцев, год);

- в связи с награждением государственными и (или) ведомственными наградами, присуждением почетных званий - до 2000 рублей;

- при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой - до 1,000 рублей;

- работнику в связи с государственными и профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации - в совокупности за год до 3000 рублей.

Перечень профессиональных праздников, в связи с которыми могут выплачиваться премии, устанавливается в положениях об оплате труда работников учреждения;

- по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и 65-летием со дня рождения) в зависимости от стажа работы в данном учреждении:

от 1 года до 5 лет - 1000 рублей;

от 5 до 10 лет - 2000 рублей;

свыше 10 лет - 3000 рублей;

4.5. Решение о выплате единовременной выплаты работникам принимает руководитель учреждения, а руководителю – начальник Управления системы образования администрации Серышевского муниципального округа.

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

4.6. Работникам, уволенным в период, принятый в качестве расчетного для установления единовременной выплаты по результатам работы за отчетный период, указанная выплата не устанавливается и не выплачивается.

4.7. Работникам, вновь поступившим на работу и отработавшим в расчетном периоде менее 6 месяцев, единовременная выплата по результатам работы за отчетный период не устанавливается и не выплачивается.