

ГЛАВА ШИМАНОВСКОГО РАЙОНА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

26.10.2015

№ 673

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных (бюджетных, автономных, казенных) учреждений Шимановского района

В соответствии с Федеральным законом от 06.10. 2003 г. № 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", Федерального закона от 29.12. 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", на основании постановления главы Шимановского района от 27.05.2015г. №372 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений Шимановского района», с целью определения порядка и условий оплаты труда работников образовательных учреждений Шимановского района, усиления заинтересованности работников в конечных результатах труда, улучшения качества работы, создания условий для проявления активности работников муниципальных образовательных учреждений Шимановского района

п о с т а н о в л я ю:

1. Утвердить «Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных (бюджетных, автономных, казенных) учреждений Шимановского района».

2. Начальнику МУ «Управление по образованию и работе с молодежью администрации Шимановского района» (Барановой Е.Г) организовать работу по утверждению положений об оплате труда в образовательных учреждениях Шимановского района согласно утвержденному Примерному положению об оплате труда работников муниципальных образовательных (бюджетных, автономных, казенных) учреждений Шимановского района

3. Опубликовать настоящее постановление в информационном бюллетене «Вестник администрации Шимановского района».

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Шимановского района Н.В. Антропова.

5. Настоящее постановление вступает в силу с 01.01.2016 года.

**Исполняющий обязанности
главы администрации района**

Е.П.Булгакова

Приложение
к постановлению главы
Шимановского района
от 26.10. 2015 г. № 673

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений
(бюджетных, автономных, казенных)
Шимановского района

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций (бюджетных, автономных, казенных), подведомственных МУ «Управление по образованию и работе с молодежью администрации Шимановского района» (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» (в редакции постановления Правительства Амурской области от 24.04.2015 № 204), в соответствии с примерным положением об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Амурской области (утверждено приказом Минобрнауки Амурской области от 19.06.2015 №840), постановления главы Шимановского района от 27.05.2015 года №372 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений Шимановского района»

Примерное положение включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений (бюджетных, автономных, казенных) Шимановского района, по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

наименование, условия и размеры осуществления выплат компенсационного характера;

наименование, условия и размеры осуществления выплат стимулирующего характера.

1.2. Заработная плата работников муниципальных образовательных учреждений (далее – работники) состоит из должностного оклада (окладов, ставок), стимулирующих и компенсационных выплат.

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

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

1.5. Настоящее Положение является примерным для бюджетных и автономных образовательных организаций, обязательным - для казенных.

2. Основные условия оплаты труда

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников учреждений установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.2. Размеры должностных окладов педагогических работников образовательных учреждений устанавливаются на норматив рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы).

2.3. Рекомендуемый размер увеличения оклада руководителям и педагогическим работникам образовательных учреждений, расположенных в сельской местности – 25 процентов.

2.4. Размер оплаты педагогической работы определяется путем деления месячного оклада (ставки) заработной платы на норму часов в неделю (18 часов) и умножается на количество часов педагогической работы.

2.5. Размеры коэффициентов, процентных надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат работникам устанавливается руководителем в соответствии с законодательством Российской Федерации и Амурской области, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательных учреждений, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

3. Порядок и условия выплат компенсационного характера

В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, рекомендуются следующие виды и размеры выплат компенсационного характера:

3.1 Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере 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 или аттестации рабочих мест по условиям труда, в размере не более 12% должностного оклада.

Если по условиям труда или специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий

(должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с законодательством и с учетом финансово-экономического положения организаций:

3.2.1. Доплата за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания (например - водитель, повар), 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;

3.2.2. 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;

3.2.3. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время с 22.00 до 06.00 часов местного времени в размере 35% должностного оклада за час работы;

3.2.4. 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 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 должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

3.2.5. Доплата за дополнительные трудовозатраты, не входящие в круг основных обязанностей, но непосредственно связанные с обеспечением их выполнения:

Заведование кабинетом, спортивным залом, учебными мастерскими	10% должностного оклада
Заведование учебно-опытным участком (не менее 0,5 га)	До 35% должностного оклада на период апрель-октябрь
Руководство предметными, цикловыми и методическими объединениями	15 % должностного оклада
Проверка тетрадей учителям начальных классов, русского языка и литературы, математики, иностранного языка	До 15% ставки заработной платы при наполняемости класса 14 человек, если более или менее 14 человек, пропорционально количеству детей в каждом классе

Проверка тетрадей учителям физики, химии, географии, истории, биологии.	До 10% ставки заработной платы при наполняемости класса 14 человек, если более или менее 14 человек, пропорционально количеству детей в каждом классе
Заведование филиалом (при отсутствии должности заместителя директора по учебно-воспитательной работе в штатном расписании)	До 20% должностного оклада
Обслуживание вычислительной техники: - до 5 единиц - свыше 5 единиц	15% должностного оклада 20% должностного оклада
Выполнение обязанностей делопроизводителя (если выплата не предусмотрена основными должностными обязанностями)	15% должностного оклада
Проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах: - до 10 классов-комплектов - свыше 10 классов-комплектов	10% должностного оклада 15% должностного оклада
Классное руководство	В размере не более 1000 рублей при наполняемости класса 14 человек, если более или менее 14 человек, пропорционально количеству детей в каждом классе
Работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья и развития	В размере 14,74 руб./уч.час.
Осуществление функций общественного инспектора по защите и охране прав детства	20% должностного оклада
Выплаты, связанные с организацией подвоза учащихся: - за выполнение функций механика автобуса, осуществляющего подвоз учащихся;	До 25% ставки механика на 1 транспортное средство

- за выполнение функций диспетчера автобуса, осуществляющего подвоз учащихся;	До 25% ставки диспетчера на 1 транспортное средство
- выплаты сопровождающим при подвозе обучающихся к месту учебы и обратно	- за расстояние до 200 км утвержденного маршрута в неделю - 1500 рублей; - за расстояние свыше 200 км в неделю утвержденного маршрута - 2000 рублей.

3.2.6. С учетом обеспечения финансовыми средствами, образовательным учреждением может быть принято решение о введении иных выплат за дополнительные трудозатраты, не входящее в должностные обязанности (например, выполнение функций библиотекаря, педагога дополнительного образования).

3.2.7. Выплаты районного коэффициента 40%, надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях 30% установлены в размерах, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации и Амурской области.

3.2.8. За работу в иных условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, работникам могут быть установлены иные доплаты, не отраженные в разделе 3 настоящего Положения. Например, уборщикам служебных помещений, помощникам воспитателей - надбавка за особые условия работы (чистка и дезинфекция сантехники, водителям автомобилей - за ненормированный рабочий день) - до 25 процентов должностного оклада.

3.3. Размеры доплат работникам и порядок их установления за выполнение дополнительной работы определяются образовательной организацией в пределах средств, направляемых на оплату труда, в локальном нормативном акте учреждения.

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, работникам могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) выплаты за качество выполняемых работ (квалификацию, классность);
- в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- г) премиальные выплаты по итогам работы;
- д) выплаты за наличие ученой степени, 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 (например, работа с детьми с ограниченными возможностями развития; за напряженность водителям) – до 30 процентов должностного оклада;

- выполнение особо важных и срочных работ – до 25 процентов должностного оклада;

- участие в выполнении важных работ, мероприятий.

4.3. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с критериями качества, разработанными организациями по согласованию с учредителем, к которым могут быть отнесены:

- высокий профессионализм и образцовое качество выполняемых работ;
- внедрение новых методов и разработок в образовательно-воспитательный 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;

- подготовку учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, книг и учебников и др. показатели качества работы.

В целях стимулирования работников учреждений к повышению квалификации устанавливается надбавка к должностному окладу за квалификационную категорию в следующих размерах:

а) при наличии первой квалификационной категории – 15 процентов;

б) при наличии высшей квалификационной категории – 30 процентов.

Надбавка к должностному окладу за наличие квалификационной категории устанавливается педагогическим работникам со дня вынесения решения аттестационной комиссии о присвоении квалификационной категории, 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 работника от прохождения очередной аттестации, присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения ее срока.

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.

4.4. Выплаты за стаж работы, выслугу лет работникам к должностному окладу 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.

4.5. С целью поощрения работников за общие результаты работы работники могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал,

полугодие, 9 месяцев, год.

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

4.6. 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.

Рекомендуемые размеры надбавок 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, иные почетные звания – 30 процентов;

ведомственные награды (почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации) – 20 процентов;

кандидат наук – 30 процентов.

4.7. В целях стимулирования к качественному результату труда работникам могут быть установлены иные выплаты, не отраженные в разделе 4 настоящего Положения. Например, водителям автомобилей - за классность (первый класс – до 25 процентов, второй класс – до 10 процентов должностного оклада).

4.8. Выплаты стимулирующего характера (размер и условия применения) устанавливаются на срок не более одного года приказом руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

5. Условия оплаты труда руководителей и заместителей образовательных учреждений

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

Размер должностного оклада устанавливается 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» (Приложение №1).

Размер должностного оклада руководителя образовательной организации определяется в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости организации (повышающий коэффициент от 1,6 до 2,5 по группам оплаты труда –

Приложение №2) и может быть изменен в соответствии с трудовым законодательством один раз в год по итогам предшествующего учебного года.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей образовательных учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений устанавливается в кратности от 1 до 2,5 (согласно Постановлению главы Шимановского района «Об установлении групп по оплате труда руководителей образовательных организаций» от 09.04.2015г. №270).

Соотношение средней заработной платы руководителей образовательных 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.

5.2. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, руководителям образовательных учреждений рекомендуются следующие виды и размеры выплат компенсационного характера:

5.2.1. Выплаты районного коэффициента 40%, надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях 30% установлены в размерах, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации и Амурской области.

5.2.2. За работу в иных условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, руководителям образовательных учреждений устанавливается надбавка за особые условия работы (ненормированный рабочий день) – 100 процентов должностного оклада.

5.2.3. Выплаты за стаж работы, выслугу лет руководителям образовательных учреждений к должностному окладу рекомендуется устанавливать в следующих размерах, при стаже работы в должности руководителя:

- 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.

5.2.4. По итогам работы руководителя образовательного учреждения, выплачивается ежемесячное денежное поощрение в размере до 30 процентов к должностному окладу. Основными критериями, определяющими возможность выплаты и размер ежемесячного денежного поощрения являются:

- добросовестное и качественно исполнение должностных обязанностей;
- высокие личные показатели в работе;
- качественное и своевременное представление информации и сведений вышестоящим руководителям;

- соблюдение установленных правил служебного распорядка, должностного регламента, порядка работы со служебной информацией.

Размер ежемесячного денежного поощрения может быть снижен руководителям общеобразовательных учреждений, допустившим служебные упущения или нарушившим трудовую дисциплину, в расчетном периоде по следующим основаниям:

- несвоевременное или некачественное выполнение должностных обязанностей – не более чем на 50%;
- несвоевременное или некачественное выполнение заданий, приказов и распоряжений руководителей – не более чем на 50%;
- невыполнение или несвоевременное выполнение ежемесячных планов работы – не более чем на 30%;
- наличие серьезных замечаний по качеству содержания и подготовке материалов и документов – не более чем на 50%;
- использование в неслужебных целях средств материально-технического, финансового и информационного обеспечения – не более чем на 60%;
- нарушение применения федерального и областного законодательства, правовых актов, принятых администрацией Шимановского района и Шимановским районным Советом народных депутатов – не более чем на 50%;
- нарушение служебного распорядка - не более чем на 50%;
- в случае применения дисциплинарного взыскания ежемесячное денежное поощрение в расчетном периоде снижается – не более чем на 70%.

5.3. Стимулирование руководителей осуществляется по итогам работы за квартал, год в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательных учреждений, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, с учетом установленного размера кратности к средней заработной плате работников по образовательной организации (согласно Постановлению главы Шимановского района «Об установлении групп по оплате труда руководителей образовательных организаций» от 09.04.2015г. №270).

5.3.1. Выплаты стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений устанавливаются учредителем, с учетом показателей и критериев, характеризующих деятельность учреждения, в соответствии с результатами работы руководителей.

5.3.2. Оценка деятельности руководителей осуществляется согласно Показателям оценки деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений в баллах. (Приложение №3).

5.3.2. Расчет *среднего объема*, (выраженного в рублях без учета начислений) фонда оплаты труда руководителя образовательного учреждения (*ФОТ_{ср}*) производится по формуле:

$$ФОТ_{ср} = \sum ФОТ_{рук} / k , \quad \text{где}$$

$\sum ФОТ_{рук}$ – сумма фактического месячного фонда оплаты труда руководителей всех образовательных учреждений;

k – количество всех образовательных учреждений.

Расчет *стоимости одного балла* для начисления стимулирующих выплат руководителям образовательных учреждений (m):

$$m = \text{ФОТ}_{\text{ср}} * \text{ФОТ}_{\text{стим}} / S, \text{ где}$$

$\text{ФОТ}_{\text{ср}}$ – средний объем (выраженный в рублях без учета начислений) фактического месячного фонда оплаты труда руководителя образовательного учреждения;

$\text{ФОТ}_{\text{стим}}$ - средний объем (выраженный в процентах) стимулирующего фонда оплаты труда руководителя образовательного учреждения;

S – максимальная сумма баллов по показателям оценки деятельности руководителя образовательного учреждения;

В соответствии с количеством баллов определяется *сумма стимулирующей выплаты* для каждого руководителя образовательного учреждения:

$$Z = N * m, \text{ где}$$

N – сумма баллов, набранная руководителем образовательного учреждения;

m - расчетная стоимость одного балла для начисления стимулирующих выплат руководителям образовательных учреждений.

5.3.3. Заседание комиссии по распределению стимулирующих надбавок к должностному окладу руководителей образовательных учреждений Шимановского района проводится 1 раз в квартал и оформляется протоколом. На основании протокола заседания комиссии по распределению стимулирующих надбавок издается приказ начальника МУ «Управление по образованию и работе с молодежью администрации Шимановского района» о выплате стимулирующих надбавок руководителям образовательных учреждений.

5.3.4. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя устанавливаются руководителем учреждения на основании количественных и качественных показателей их деятельности.

Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение для заместителя руководителя оформляется приказом учреждения с обязательным указанием причины.

5.4. Единовременная премия руководителям образовательных 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 вышестоящего руководства;

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.

5.5. Право принятия решения о выплате и размере единовременных премий принадлежит начальнику МУ «Управление по образованию и работе с молодежью администрации Шимановского района».

5.6. Согласование решения комиссии по распределению стимулирующих надбавок к должностному окладу руководителей образовательных учреждений Шимановского района о начислении стимулирующих надбавок принадлежит Совету по развитию образования в Шимановском районе.

6. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда образовательных учреждений

6.1. Фонд оплаты труда образовательных учреждений формируется на календарный год исходя из объемов бюджетных ассигнований, предусмотренных на финансовое обеспечение деятельности соответствующего образовательного учреждения, доходов от платных услуг и иных источников в соответствии с законодательством.

6.2. Фонд оплаты труда образовательных учреждений включает в себя средства на выплату работникам должностных окладов (окладов, ставок заработной платы), компенсационных и стимулирующих выплат.

6.3. Расходы на установление компенсационных выплат в фонде оплаты труда образовательных учреждений предусматриваются в объемах фактических начислений.

6.4. Расходы на установление стимулирующих выплат в фонде оплаты труда образовательных учреждений предусматриваются в размере не более 30 процентов от объема средств, предусмотренных на выплату должностных окладов (окладов, ставок заработной платы).

6.5. Средства фонда оплаты труда направляются на оплату труда работников и расходуются в соответствии с настоящим Положением.

7. Заключительные положения

7.1. Штатное расписание образовательного учреждения утверждается локальным нормативным актом на 1 января и 1 сентября после согласования с начальником МУ «Управление по образованию и работе с молодежью администрации Шимановского района».

7.2. Штатное расписание включает в себя все должности работников данного учреждения.

Наименование указанных должностей должны соответствовать уставным целям образовательного учреждения и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ, профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

7.3. Размеры и сроки индексации заработной платы работников учреждений определяются в пределах средств, предусмотренных законом области об областном бюджете и решением о районном бюджете на очередной финансовый год.

Приложение № 1
к Примерному Положению
об оплате труда работников
муниципальных
образовательных учреждений
(бюджетных, автономных,
казенных)
Шимановского района

Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений (бюджетных, автономных, казенных) Шимановского района

1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), ставки, руб.
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1		Помощник воспитателя	3000
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
2	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	5250
3	3 квалификационный уровень	Воспитатель; Мастер производственного обучения; Педагог-психолог; Социальный педагог	5500
4	4 квалификационный уровень	Старший воспитатель; Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; Учитель; Учитель-логопед (логопед)	5775
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений			
5	1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: отделом, отделением,	6400

		сектором, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	
6	2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей;	6780

2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения общеотраслевых профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), ставки, руб.
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»			
1	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; кастелянша; машинист по стирке и ремонту спецодежды; мойщик посуды; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; сторож (вахтер); буфетчик; подсобный рабочий; слесарь (всех наименований); уборщик служебных помещений; электромонтер (всех наименований). 1-го квалификационного разряда 2-го квалификационного разряда 3-го квалификационного разряда	2900 3050 3200
Профессиональная квалификационная группа			

«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
2	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; слесарь (всех наименований); электромонтер (всех наименований). 4-го квалификационного разряда 5-го квалификационного разряда	3350 3500
3	2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; повар; слесарь (всех наименований); электромонтер (всех наименований); 6-го квалификационного разряда 7-го квалификационного разряда	3650 3800
4	4 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы: выполняющие важные и ответственные работы выполняющие особо важные и особо ответственные работы	4160 4560

3. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих, устанавливаются на основе отнесения ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов, служащих».

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада),
-------	-------------------------	------------------------	--

			ставки, руб.
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»			
1	1 квалификационный уровень	Лаборант; диспетчер	3300
2	2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	3350
3	4 квалификационный уровень	Механик	3800

4. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников культуры в системе образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии».

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), ставки, руб.
1	2	3	4
3. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»			
1		Библиотекарь	4200

Приложение № 2
к Примерному Положению
об оплате труда работников
муниципальных
образовательных учреждений
(бюджетных, автономных,
казенных)
Шимановского района

Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) руководителей и их заместителей муниципальных образовательных учреждений (бюджетных, автономных, казенных) Шимановского района

Согласно Приложению к приказу Минобрнауки Амурской области от 19.06.2015 №840 - Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей		закон о развитии села	группа по оплате труда	ИТОГО оклад с повышающим коэффициентом по группам (1,25; 1,2; 1,18; 1,16)	
		25%			
Квалификационный уровень		оклад	8 475,00	1-я группа (с интернатом - кратность 2,5)	10 593,75
				1-я группа (кратность - 2)	10 170,00
				2-я группа (кратность - 1,8)	10 000,50
				3-я группа (кратность - 1,6)	9 831,00
2	6 780,00	8 000,00	1-я группа (с интернатом - кратность 2,5)	10 000,00	
1	6 400,00		1-я группа (кратность - 2)	9 600,00	
			2-я группа (кратность - 1,8)	9 440,00	
			3-я группа (кратность - 1,6)	9 280,00	

Приложение № 3
к Примерному Положению
об оплате труда работников
муниципальных
образовательных учреждений
(бюджетных, автономных,
казенных)
Шимановского района

I. Показатели оценки деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений

1. Качество, доступность дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в учреждении (40б.)		
1.1	Общие показатели качества обученности учащихся на уровне муниципального образования по результатам аттестации (в том числе по результатам независимой оценки качества образования).	0 - 4 Более 60% - 4 балла более 50% - 3 балла более 40% - 2 балл более 30% - 1 балл
1.2	Достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом (за четверть, год).	0 - 4 Более 60% - 4 балла более 50% - 3 балла более 40% - 2 балл более 30% - 1 балл
1.3	Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе в форме ЕГЭ, ОГЭ, обеспечение участия в процедуре общественных наблюдателей) (Июнь)	0-3
1.4	Отношение среднего бала ЕГЭ, ОГЭ (в расчете на 1 предмет) у 10% выпускников с лучшими результатами к среднему балу ЕГЭ, ОГЭ (в расчете на 1 предмет) у 10% выпускников с худшими результатами. (Июнь)	0-4 Более 80% - 4 балла более 70% - 3 балла более 60% - 2 балл более 40% - 1 балл
1.5	Реализация обучающимися индивидуальных учебных планов. Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся	0-3
1.6	Реализация образовательной программы дошкольного, основного общего образования с учетом требований ФГОС (по итогам окончания четверти (года))	0-3
1.7	Охват детей услугами дошкольного образования	4 100% - 4 балла 80% - 3 балла 60% - 2 балла 50% - 1 балла
1.8	Развитие альтернативных форм предоставления услуг дошкольного образования	3
1.9	Организация работы с одаренными детьми. Участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах и конференциях различного уровня с сообщениями, докладами, презентациями, проектами и т.д. Результативность участия	0-6 Участие: федеральный уровень- 3 балла региональный уровень- 2 балла

		муниципальный уровень- 1 балл Результативность: победитель – 3 балла призер – 2 балла
1.10	Работа в инновационном режиме, организация дошкольной подготовки, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и профильного изучения предметов.	0-3
1.11	Организация воспитательной деятельности. Проведение мероприятий муниципального уровня, участие в областных мероприятиях.	0-3
2. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса (17 б.)		
2.1	Привлечение дополнительных внебюджетных средств	0-4
2.2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.), включая состояние дошкольной территории	0-3
2.3	Обеспечение комфортных санитарно - бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.)	0-3
2.4	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, отсутствие предписаний надзорных органов.	0-3
2.5	Выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта. Благоустройство территории. Подготовка к новому учебному году (август, по результатам акта приемки)	0-4
3. Кадровые ресурсы учреждения (12б.)		
3.1	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав	0-3
3.2	Стабильность педагогического коллектива, привлечение молодых специалистов	0-3
3.3	Соблюдение плана-графика повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров	0 - 3
3.4	Высокие результаты методической работы. Участие в научно-исследовательской деятельности, конкурсах, конференциях. Муниципальный, региональный, федеральный уровень	0 -3 Результативность: победитель – 3 балла призер – 2 балла. Участие - 1 балл
4. Социальный критерий (19б.)		
4.1	Реализация социокультурных проектов и программ на селе. Участие педагогов и руководителей в общественной жизни села (По итогам учебного года согласно информации глав сельских советов).	0-3
4.2	Отсутствие отчислений и пропусков без уважительной причины в 1 -9 классах (по итогам четверти, года)	0-3

4.3	Обеспечение высокого уровня посещаемости (наполняемость групп)	0-4 100% - 4 балла 80% - 3 балла 60% - 2 балла 50% - 1 балл
4.4	Совершенствование видов и форм отдыха, оздоровления и занятости детей и подростков (по окончанию каникул). Охват детей.	0-3 Более 80% - 3 балла более 60% - 2 балла более 40% - 1 балл
4.5	Сохранение здоровья обучающихся, воспитанников, снижение заболеваемости по ОРВИ и др. заболеваниям	0-3
4.6	Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, уровень профилактической работы среди учащихся по предупреждению преступлений и правонарушений (по итогам четверти, года)	0-3 Отсутствие учащихся, состоящих на учете в КДН – 3 балла Снижение показателя – 2 балла Профилактическая работа – 1 балл
4.7	Занятость учащихся во внеурочное время	0-3
5. Эффективность управленческой деятельности (12б.)		
5.1	Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (наличие органов ученического самоуправления, управляющих или попечительских советов и их действенность)	0-3
5.2	Информационная открытость (сайт ОУ, своевременность размещения нормативно-правовых актов, протоколов комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ, участие в процедуре независимой оценки качества образования и др.)	0-3
5.3	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций в трудовом коллективе	0-3
5.4	Призовые места образовательного учреждения в смотрах (конкурсах) федерального, регионального и муниципального уровней.	0-3 Результативность: победитель – 3 балла призер – 2 балла участие - 1 балл
ИТОГО		100 баллов
6. Понижающие критерии (до 10 б.)		
6.1	Нарушение норм техники безопасности. Наличие несчастных случаев с детьми и работниками во время учебно-воспитательного процесса	До 5баллов
6.2	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в	До 5баллов

	административных актах	
--	------------------------	--