

05/04/2026



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
АМУРСКАЯ ОБЛАСТЬ

АДМИНИСТРАЦИЯ
ШИМАНОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

09.04.2026

№ 151

г. Шимановск

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных (бюджетных, автономных, казенных) учреждений Шимановского муниципального округа Амурской области

С целью определения порядка и условий оплаты труда работников образовательных учреждений Шимановского округа, усиления заинтересованности работников в конечных результатах труда, улучшения качества работы, создания условий для проявления активности работников муниципальных образовательных учреждений, в соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации" (в действующей редакции), Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (в действующей редакции), приказом министерства образования и науки Амурской области от 09.01.2019 № 4 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Амурской области» (в действующей редакции), приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 17.09.2024 г. № 639 «Об утверждении общих требований к определению нормативных затрат на оказание государственных (муниципальных) услуг в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего, среднего профессионального образования, дополнительного образования детей и взрослых, дополнительного профессионального образования для лиц, имеющих или получающих среднее профессиональное образование, профессиональное обучение, опеки и попечительства несовершеннолетних граждан, применяемых при расчете объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного (муниципального) задания на оказание государственных (муниципальных) услуг (выполнение работ) государственным (муниципальным) учреждением.», постановлением губернатора Амурской области от 28.12.2023 № 1136 «Об утверждении Правил предоставления иных межбюджетных трансфертов бюджетам муниципальных образований Амурской области на проведении мероприятий по обеспечению деятельности

советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях, распоряжением исполняющего обязанности главы администрации округа от 24.09.2025 г. № 228-Р «Об увеличении размера оплаты труда работников казенных, бюджетных и автономных учреждений округа», постановлением главы администрации округа от 15.10.2025 г. № 363 « Об упорядочении условий оплаты труда педагогических работников муниципальных образовательных учреждений (бюджетных, автономных) Шимановского округа» администрация Шимановского округа

п о с т а н о в л я е т :

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных (бюджетных, автономных, казенных) учреждений Шимановского муниципального округа Амурской области.

2. Начальнику Управления образования администрации Шимановского муниципального округа Амурской области (Барановой Е.Г) организовать работу по утверждению положений об оплате труда в образовательных учреждениях Шимановского округа согласно утвержденному Примерному положению об оплате труда работников муниципальных образовательных (бюджетных, автономных, казенных) учреждений Шимановского округа.

3. Признать утратившим силу постановление администрации Шимановского округа от 10.06.2025 г. № 193 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных (бюджетных, автономных, казенных) учреждений Шимановского муниципального округа Амурской области».

4. Настоящее постановление подлежит опубликованию на официальном сайте администрации Шимановского муниципального округа в сети Интернет.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Шимановского муниципального округа Е.М. Куклину.

Глава округа



С.П. Алипченко



Приложение
к постановлению главы
Шимановского округа
от 09.04.2026 г. № 151

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

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

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций (бюджетных, автономных, казенных), подведомственных Управлению образования администрации Шимановского муниципального округа (далее – Положение), разработано в соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации" (в действующей редакции), Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (в действующей редакции), приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 17.09.2024 г. № 639 «Об утверждении общих требования к определению нормативных затрат на оказание государственных (муниципальных) услуг в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего, среднего профессионального образования, дополнительного образования детей и взрослых, дополнительного профессионального образования для лиц, имеющих или получающих среднее профессиональное образование, профессиональное обучение, опеки и попечительства несовершеннолетних граждан, применяемых при расчете объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного (муниципального) задания на оказание государственных (муниципальных) услуг (выполнение работ) государственным (муниципальным) учреждением», приказом министерства образования и науки Амурской области от 09.01.2019 № 4 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Амурской области» (в действующей редакции), постановлением губернатора Амурской области от 28.12.2023 № 1136 «Об утверждении Правил предоставления иных межбюджетных трансфертов бюджетам муниципальных образований Амурской области на проведение мероприятий по обеспечению деятельности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях», распоряжением исполняющего обязанности главы администрации округа от 24.09.2025 г. № 228-Р «Об увеличении размера оплаты труда работников казенных, бюджетных и автономных учреждений округа», постановлением главы администрации округа от 15.10.2025 г. № 363 «Об упорядочении условий оплаты труда педагогических

работников муниципальных образовательных учреждений (бюджетных, автономных) Шимановского округа» и включает в себя:

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

наименование, условия и размеры осуществления выплат компенсационного характера;

наименование, условия и размеры осуществления выплат стимулирующего характера.

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

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

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

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

2. Основные условия оплаты труда

2.1. Размеры должностного оклада устанавливаются в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденным постановлением Правительства области от 28.04.2010 № 209.

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждений установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп приведены в приложении № 1, 2 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 соот-

ветствии 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 трудозатраты, 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	15% должностного оклада
- свыше 5 единиц	20% должностного оклада
Выполнение обязанностей делопроизводителя (если выплата не предусмотрена основными должностными обязанностями)	15% должностного оклада
Проведение внеклассной работы по фи-	

<p>зическому воспитанию в школах:</p> <ul style="list-style-type: none"> - до 10 классов-комплектов - свыше 10 классов-комплектов 	<p>10% должностного оклада 15% должностного оклада</p>
<p>Классное руководство</p>	<p>В размере не более 1000 рублей при наполняемости класса 14 человек, если более или менее 14 человек, пропорционально количеству детей в каждом классе</p>
<p>Классное руководство в соответствии с Законом Амурской области от 01.06.2020г. № 539-ОЗ</p>	<p>В размере 10 000 руб., с применением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, или в южных районах области в размерах, осуществление функций классного руководства в классе комплекте осуществляется в размере установленных законом области (но не более двух вознаграждений одному педагогическому работнику при условии осуществления им классного руководства в двух и более классах-комплектах)</p>
<p>Работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья и развития</p>	<p>5 - 20 % должностного оклада</p>
<p>Осуществление функций общественного инспектора по защите и охране прав детства</p>	<p>20% должностного оклада</p>
<p>Центр образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста»</p>	<p>Руководитель центра – 30 % должностного оклада, педагог предметной области – 15-20 % должностного оклада</p>
<p>Выплаты, связанные с организацией подвоза учащихся:</p>	
<p>- за выполнение функций механика автобуса, осуществляющего подвоз учащихся;</p>	<p>До 25% ставки механика на 1 транспортное средство</p>

<p>- за выполнение функций диспетчера автобуса, осуществляющего подвоз учащихся;</p> <p>- выплаты сопровождающим при подвозе обучающихся к месту учебы и обратно</p>	<p>До 25% ставки диспетчера на 1 транспортное средство</p> <p>- за расстояние до 200 км утвержденного маршрута в неделю – 15 % должностного оклада ;</p> <p>- за расстояние свыше 200 км в неделю утвержденного маршрута – 20 % должностного оклада.</p>
--	--

3.2.6. С учетом обеспечения финансовыми средствами, образовательным учреждением может быть принято решение о введении иных выплат за дополнительные трудозатраты, не входящие 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 води-

телям) – 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 устанавливается 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.

Надбавка рассчитывается от полного оклада по штатному расписанию, без

учета фактической ставки.

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, доктор наук – 40 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.

4.9. Установление стимулирующих выплат руководителям осуществляется с учетом листа самооценки руководителя с указанием конкретных достижений руководителя и образовательного учреждения за отчетный период в соответствии с «Показателями оценки деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений» (приложение 3). Лист самооценки предъявляется руководителем в комиссию по распределению стимулирующих надбавок к должностному окладу руководителей образовательных учреждений Шимановского муниципального округа не менее чем за 2 дня до даты заседания.

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 руководителей образовательных учреждений определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости организации (повышающий коэффициент от 1,2 до 1,3 по группам оплаты труда) и может быть изменен в соответствии с трудовым законодательством один раз в год по итогам учебного года (Приложение №2).

Размер оклада заместителя руководителя устанавливается на 10 процентов ниже оклада руководителя.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей образовательных учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений устанавливается в кратности от 1 до 3 (согласно приказу начальника Управления образования администрации Шимановского муниципального округа Амурской области, принятого на начало учебного года). 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.

Надбавка рассчитывается от полного оклада по штатному расписанию, без учета фактической ставки.

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 муниципального округа и Советом народных депутатов Шимановского муниципального округа – 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 месяц, 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 образовательному учреждению (согласно приказу начальника Управления образования администрации Шимановского муниципального округа Амурской области).

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:

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

$\Sigma \text{ФОТ рук}$ – 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 заработной плате руководителей образовательных учреждений Шимановского муниципального округа проводится не менее чем 1 раз в квартал и оформляется протоколом. На основании протокола заседания комиссии по распределению стимулирующих надбавок издается приказ начальника Управления образования администрации Шимановского муниципального округа Амурской области 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 за период работы – полугодие, год в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательных учреждений.

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

Выплаты стимулирующего характера для заведующей детским садом осуществляется по итогам работы за полугодие, год в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательного учреждения согласно приказу начальника Управления образования администрации, Шимановского округа.

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 Управления образования администрации Шимановского муниципального округа Амурской области.

6. Порядок и условия оплаты труда, персонифицированного финансирования (социального заказа) образовательных учреждений

6.1. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, профессии, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки, условия осуществления выплат стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Должностные оклады (ставки заработной платы), предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству, правилам внутреннего трудового распорядка организации и должностным инструкциями.

Формирование фонда оплаты труда организации осуществляется в пределах объема средств организации на текущий финансовый год. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с объемом средств, предусмотренных на оплату труда.

Учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании норматива бюджетного финансирования, количества обучающихся, долю средств на учебные расходы, оснащение образовательного процесса, на оплату труда работников Учреждения.

Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем в порядке нормативного финансирования, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых Учреждением бюджетных услуг.

6.2. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в Учреждении.

Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за ставку заработной платы для педагогических работников организации устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Норма часов учебной работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается педагогам дополнительного образования.

6.3. Порядок установления и исчисления ставок заработной платы педагогическим работникам.

Ставка заработной платы педагогическим работникам определяется на основании дипломов о неполном высшем образовании, справки об окончании 3 полных курсов образовательной организации высшего образования.

Расчет месячной заработной платы работника учреждения осуществляется по следующей формуле:

$$З = СЗ + \sum КВ + \sum СВ, \text{ где:}$$

З – месячная заработная плата;

СЗ – ставка заработной платы;

$\sum КВ$ – сумма компенсационных выплат;

$\sum СВ$ – сумма стимулирующих выплат.

Месячная заработная плата педагогических работников учреждения определяется путем умножения должностного оклада установлен в приложении №1 к настоящему Положению на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

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

6.4.1. 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.

6.4.2. Доплата за дополнительные трудозатраты, не входящие в круг основных обязанностей, но непосредственно связанные с обеспечением их выполнения от ставки заработной платы:

6.4.2.1. 100% охват детей в группе-50%;

6.4.2.2. ведение журнала-25%.

6.5. Порядок определения стимулирующих выплат работникам Учреждения.

6.5.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

а) выплаты за стаж работы, выслугу лет;

б) критерии и показатели эффективности деятельности и качества труда для педагогов дополнительного образования.

6.5.2. Выплаты за стаж работы, выслугу лет к ставке заработной платы рекомендуется устанавливать в следующих размерах, при стаже работы:

от 3 до 5 лет включительно – 5 процентов;

от 5 до 10 лет включительно – 10 процентов;

от 10 до 15 лет включительно – 15 процентов.

6.5.3. Критерии и показатели эффективности деятельности и качества труда для педагогов дополнительного образования:

Критерии	Примерные показатели эффективности деятельности и	Методика расчета значений показателей	Подтверждающая ин-
1. Развитие кадрового потенциала	1.1. Участие в профессиональных конкурсах	Условие, при котором показатель считается достигнутым: участие педагогических работников в профессиональных конкурсах дополнительного образования, организованных Региональным модельным центром -3балла, Управлением образования Шимановского округа -2 балла округа (Сердце отдаю детям, Банк Видеозанятий и т.д.)	Диплом, сертификат
	1.2. Участие в мероприятиях, направленных на повышение уровня профессиональных	Условие, при котором показатель считается достигнутым: участие в конференциях, семинарах, круглых столах и других мероприятиях, направленных на повышение уровня профессиональных компетенций в роли участника Мун. ур.- 1балл, рег. ур.- 2 балла, всерос. ур. – 3балла	Сертификат, удостоверение
	1.3. Представление опыта работы	Условие, при котором показатель считается достигнутым: представление опыта работы на семинарах, совещаниях и иных мероприятиях на уровне образовательного учреждения и выше или наличие публикаций в печатных, электронных СМИ, сайтах/порталах, посвящённых теме образования Мун. ур.- 1балл, рег. ур.- 2 балла, всерос. ур. – 3балла	Удостоверение, сертификат, справка
	1.4. Является экспертом ВСОК	Условие, при котором показатель считается достигнутым Является экспертом внутренней оценки качества программ (региональный уровень – 3 балла)	Данные РМЦ
	1.5. Разработка образовательной программы	Условие, при котором показатель считается достигнутым Успешное прохождение ВСОК (разработка и написание программы дополнительного образования в указанные сроки) – 3 балла	Данные РМЦ
2. Организация	2.1. Отсутствие или снижение	Условия, при которых показатель считается достигнутым: отсутствие	Данные АИС

профилактической работы	численности учащихся, систематически пропускающих занятия без ува	или снижение численности учащихся, систематически пропускающих и не посещающих занятия без уважительной причины (на основании мониторинга Модуль «Журнал посещаемости) 0% отсут.-3 балла, 40% - 2 балла, 60%- 1 балл	Навигатор
3. Реализация программ дополнительного образования, организация внеурочной деятельности	3.1. Не менее 80% детей в возрасте от 6,5 до 18 лет, охваченных дополнительным образованием	Условия, при которых показатель считается достигнутым: не менее	Данные АИС Навигатор
		80% детей в возрасте от 6,5 до 18 лет, охваченных дополнительным образованием (10 мест в группе) 100% - 3 балла	
4. Работа с одаренными детьми	4.1. Наличие учащихся - победителей и призеров олимпиад, конкурсов, фестивалей, акций и других мероприятий дополнительного образования	Условие, при котором показатель считается достигнутым: учащиеся - победителей и призеров олимпиад, конкурсов, фестивалей, акций и других мероприятий муниципального уровня. Мун. ур.- 1 балл, рег. ур.- 2 балла, всерос. ур. – 3 балла	Грамоты, дипломы
5. Реализация социокультурных проектов	5.1. Реализация совместных программ/проектов с социальными партнерами	Условие, при котором показатель считается достигнутым: участие	Данные муниципальных координаторов
		обучающихся образовательного учреждения в совместных проектах с социальными партнерами (Проекты Навигаторы детства, РДДМ) Мун. ур.- 1 балл, рег. ур.- 2 балла, всерос. ур. – 3 балла	
6. Удовлетворенность потребителей качеством оказываемых образовательных услуг	6.1. Не менее 80% родителей (законных представителей) удовлетворенных качеством оказываемых образовательных услуг при охвате не менее 45% участников	Условия, при котором показатель считается достигнутым: исполнение	Данные АИС Навигатор
		данного показателя в оценке эффективности деятельности образовательного учреждения (по результатам положительных отзывов на сайте АИС «Навигатор дополнительного образования Амурской области», Модуль «ОТЗЫВЫ») 10 отз. – 3 балла, 5-9 отз. – 2 балла, 1 – 4 – 1 балла	
7. Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства	7.1. Соответствие деятельности образовательного учреждения законодательству РФ	Условие, при котором показатель считается достигнутым	Служебная записка руководителя общеобразовательной организации

		педагогическими работниками: отсутствие нарушений в деятельности педагогического работника, подтвержденное результатами проверок в рамках внутреннего и внешнего контроля и / или мониторинга – 3 балла	
	7.2. Отсутствие подтвержденных жалоб потребителей	Условие, при котором показатель считается достигнутым: отсутствие подтвержденных жалоб потребителей (законных представителей потребителей), поступивших в образовательное учреждение, муниципальные и региональные органы управления образованием, органы, осуществляющие надзорную деятельность – 3 балла	Данные руководителя МОЦ
8. Качество управленческой деятельности (исполнительская дисциплина)	8.1. Соблюдение сроков исполнения и качества подготовки документов в соответствии с требованиями, поступившими в учреждение	Условие, при котором показатель считается достигнутым: отсутствие документов, не исполненных в срок или подготовленных некачественно (мониторинг детей ОВЗ, многодетных семей, сбор актуальной информации для ведения УЗ родителя (законного представителя) – 3 балла	Служебная записка руководителя общеобразовательной организации
	8.3. Своевременное и качественное заполнение информационных систем	Условие, при котором показатель считается достигнутым: своевременное и безошибочное внесение данных в ПФДО (своевременное заполнение МОДУЛЬ «Журнал посещаемости», МОДУЛЬ «Мероприятия») – 3 балла	Данные АИС Навигатор
	8.4. Качественное исполнение поручений администрацией образовательного учреждения, повышающих имидж образовательного учреждения	Условие, при котором показатель считается достигнутым: Качественное исполнение поручений администрацией образовательного учреждения повышающих имидж образовательного учреждения на уровне образовательного учреждения, муниципальном, региональном, федеральном уровне («Дни открытых дверей». и т.д) - 3 балла	Служебная записка руководителя общеобразовательной организации, руководителя МОЦ

7. Порядок и условия оплаты труда советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

7.1 Оплата труда советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями устанавливается трудовым договором на основе должностного оклада. Размер должностного оклада установлен на основе отнесения занимаемой должности к квалификационным уров-

ням профессиональных квалификационных групп и приведён в приложении № 1 к настоящему Положению.

7.2 Выплаты компенсационного характера:

- за сложность – 30% от ставки заработной платы;
- за интенсивность – 30% от ставки заработной платы;
- за высокие результаты работы – 30% от ставки заработной платы;
- ежемесячное денежное вознаграждение – 5000 руб. (закон Амурской области от 22.08.2024г. «О денежном вознаграждении советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных и муниципальных общеобразовательных организаций, государственных профессиональных образовательных организаций»);
- 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.

7.3 Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

а) выплаты за стаж работы, выслугу лет;

Выплаты за стаж, выслугу лет к ставке заработной платы рекомендуется устанавливать в следующих размерах:

- 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.

б) критерии и показатели эффективности деятельности и качества труда:

- проведение совещаний с педагогическим коллективом по вопросам воспитания, освещение вопросов воспитания на административных и методических советах, родительских собраниях (на основе выписки из протоколов, за каждое);
- отражение на сайте образовательной организации, социальной сети «ВКонтакте» актуальной информации о воспитательной работе в ОО, деятельности первичных отделений Орлята России и других;
- вовлеченность в проекты и мероприятия в Орлята России и другие движения;
- реализация детско-родительских инициатив, социальных проектов, акций, флэш-мобов.

8. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда образовательных учреждений

8.1. 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.

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

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

8.4. 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).

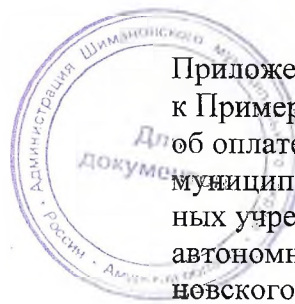
8.5. Средства фонда оплаты труда направляются на оплату труда работников и расходуются в соответствии с настоящим Положением.

9. Заключительные положения

9.1. Штатное расписание образовательного учреждения утверждается локальным нормативным актом на 1 января и 1 сентября после согласования с начальником Управления образования администрации Шимановского муниципального округа Амурской области.

9.2. 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.

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



Приложение № 1
к Примерному Положению
об оплате труда работников
муниципальных образователь-
ных учреждений (бюджетных,
автономных, казенных) Шима-
новского муниципального
округа

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

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». На основании распоряжения Правительства Амурской области от 02.12.2017г №1456 «О повышении размеров должностных окладов федеральных государственных органов, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы», распоряжения Правительства Амурской области от 29.08.2020г. №189-р «О повышении оплаты труда работников областных казенных, бюджетных и автономных учреждений», распоряжения Правительства Амурской области от 04.09.2020г. №314-р «О повышении оплаты труда работников областных казенных, бюджетных и автономных учреждений».

№ 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	3 897
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
2	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	10 966
3	3 квалификационный уровень	Воспитатель; Мастер производственного обучения; Педагог-психолог;	11 490

		Социальный педагог	
4	4 квалификационный уровень	Старший воспитатель; Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности. допризывной подготовки; Учитель; Учитель-логопед (логопед) Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	12 063
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений			
5	1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: отделом, отделением, сектором, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	8 310
6	2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей;	8 802

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». На основании распоряжения Правительства Амурской области от 02.12.2017г №1456 «О повышении размеров должностных окладов федеральных государственных органов, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы», распоряжения Правительства Амурской области от 29.08.2020г. №189-р «О повышении оплаты труда работников областных казенных, бюджетных и автономных учреждений», распоряжения Правительства Амурской области от 04.09.2020г. №314-р «О повышении оплаты труда работников областных казенных, бюджетных и автономных учреждений».

№	Квалификационные	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада
---	------------------	------------------------	-----------------------------

п/п	уровни		(должностного оклада), ставки, руб.
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»			
1	1 квалификационный уровень	<p>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).</p> <p>1-го квалификационного разряда 2-го квалификационного разряда 3-го квалификационного разряда</p>	<p>3 766 3 961 4 157</p>
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»			
2	1 квалификационный уровень	<p>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).</p> <p>4-го квалификационного разряда 5-го квалификационного разряда</p>	<p>4 352 4 545</p>
3	2 квалификационный уровень	<p>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);</p> <p>6-го квалификационного разряда 7-го квалификационного разряда</p>	<p>4 740 4 934</p>
4	4 квалификационный	Наименование профессий рабочих,	

	уровень	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	5 402 5 922
--	---------	--	----------------

3. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, занимающих общеотраслевые 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 общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих». На основании распоряжения Правительства Амурской области от 02.12.2017г №1456 «О повышении размеров должностных окладов федеральных государственных органов, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы», распоряжения Правительства Амурской области от 29.08.2020г. №189-р «О повышении оплаты труда работников областных казенных, бюджетных и автономных учреждений», распоряжения Правительства Амурской области от 04.09.2020г. №314-р «О повышении оплаты труда работников областных казенных, бюджетных и автономных учреждений».

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), ставки, руб.
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»			
1	1 квалификационный уровень	Лаборант; диспетчер	4 286
2	2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	4 350
3	4 квалификационный уровень	Механик	4 934

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 соци-

ального 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». На основании распоряжения Правительства Амурской области от 02.12.2017г №1456 «О повышении размеров должностных окладов федеральных государственных органов, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы», распоряжения Правительства Амурской области от 29.08.2020г. №189-р «О повышении оплаты труда работников областных казенных, бюджетных и автономных учреждений», распоряжения Правительства Амурской области от 04.09.2020г. №314-р «О повышении оплаты труда работников областных казенных, бюджетных и автономных учреждений».

№ 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	5 453

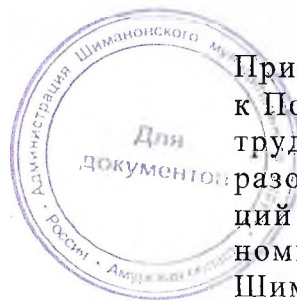


Приложение № 2
к Положению об оплате
труда руководителей обра-
зовательных организаций
Шимановского муници-
пального округа

**Размеры окладов (должностных окладов)
руководителей и их заместителей муниципальных
образовательных учреждений (бюджетных, автономных, казен-
ных) Шимановского муниципального округа**

Согласно Приложению, к приказу Минобрнауки Амурской области от 19.06.2015 №840 - Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей		повышающий коэффициент 25%	группа по оплате труда	ИТОГО оклад с повышающим коэффициентом по группам (1,3; 1,25; 1,23; 1,2;)
		11 002,50	1-я группа (при отсутствии интерната с численностью обучающихся до 100 чел. - кратность 2,0)	13 203,00
			1-я группа (с интернатом либо осуществление в двух и более зданиях образовательных услуг дошкольного и общего образования, услуг по присмотру и уходу за детьми дошкольного возраста с численностью обучающихся до 100 чел. - кратность 2,3)	13 534,00
2 Квалификационный уровень	оклад		2-я группа (при отсутствии интерната с численностью обучающихся от 101 до 150 чел. - кратность 2,3)	13 534,00
Директор	8 802,00		2-я группа (с интернатом либо осуществление в двух и более зданиях образовательных услуг дошкольного и общего образования, услуг по присмотру и уходу за детьми дошкольного возраста с численностью обучающихся от 101 до 150 чел. - кратность 2,5)	13 753,00
			3-я группа (при отсутствии интерната с численностью обучающихся от 151 до 500 чел. - кратность 3,0)	14 304,00
			3-я группа (с интернатом либо осуществление в двух и более зданиях образовательных услуг дошкольного и общего образования, услуг по присмотру и уходу за детьми дошкольного возраста с численностью обучающихся от 151 до 500 чел. - кратность 3,0)	14 304,00

Заведующая детским садом	8 802,00	11 002,50		11 003,00
1 Квалификационный уровень	8 309,00	10 386,00	1-я группа (при отсутствии интерната с численностью обучающихся до 100 чел. - кратность 2,0)	12 464,00
			1-я группа (с интернатом либо осуществление в двух и более зданиях образовательных услуг дошкольного и общего образования, услуг по присмотру и уходу за детьми дошкольного возраста с численностью обучающихся до 100 чел. - кратность 2,3)	12 775,00
			2-я группа (при отсутствии интерната с численностью обучающихся от 101 до 150 чел. - кратность 2,3)	12 775,00
			2-я группа (с интернатом либо осуществление в двух и более зданиях образовательных услуг дошкольного и общего образования, услуг по присмотру и уходу за детьми дошкольного возраста с численностью обучающихся от 101 до 150 чел. - кратность 2,5)	12 983,00
			3-я группа (при отсутствии интерната с численностью обучающихся от 151 до 500 чел. - кратность 2,5)	12 983,00
			3-я группа (с интернатом либо осуществление в двух и более зданиях образовательных услуг дошкольного и общего образования, услуг по присмотру и уходу за детьми дошкольного возраста с численностью обучающихся от 151 до 500 чел. - кратность 3,0)	13 502,00



Приложение № 3
к Положению об оплате
труда руководителей об-
разовательных организа-
ций (бюджетных, авто-
номных, казенных)
Шимановского муницип-
ального округа

Показатели оценки деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений

1. Качество, доступность дошкольного, начального общего, основного об- щего, среднего общего образования в учреждении (40 баллов)		
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	Доля обучающихся, выбравших для сдачи ГИА предметы естественно-научного цикла	0-3 Более 30% - 3 балла более 25% - 2 балла более 15% - 1 балл
1.6.	Реализация обучающимися индивидуальных учебных планов. Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся	0-3
1.7.	Охват детей услугами дошкольного образования	4 100% - 4 балла 80% - 3 балла 60% - 2 балла 50% - 1 балла
1.8.	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
1.9.	Работа в инновационном режиме, организация предшкольной подготовки, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и профильного изучения предметов.	0-3
1.10.	Организация воспитательной деятельности. Проведение мероприятий муниципального уровня, участие в областных мероприятиях.	0-6
2. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса (17 баллов)		
2.1.	Привлечение дополнительных внебюджетных средств	0-4
2.2.	Обеспечение комфортных условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.), включая состояние пришкольной территории. Отсутствие предписаний надзорных органов.	0-6
2.3.	Выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта. Благоустройство территории. Подготовка к новому учебному году (август, по результатам акта приемки)	0-4
2.4.	Организация питания. Контроль за качеством приготовляемых блюд с учетом органолептических свойств, показатель индекса съедемости	0-3
3. Кадровые ресурсы учреждения (12 баллов)		
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 (19 баллов)		
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 (12 баллов)		
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 100% от начисленных баллов)		
6.1.	Грубые нарушения норм пожарной безопасности, санитарных норм и правил (при наличии предписания)	До 100%
6.2.	Нарушение норм техники безопасности. Наличие несчастных случаев с детьми и работниками во время учебно-воспитательного процесса	До 100%
6.3.	Обоснованные жалобы о нарушении прав участников образовательного процесса	До 50%
6.4.	Нарушение исполнительской дисциплины	До 50%
6.5.	Не мотивированный отказ от участия в муниципальных, региональных и всероссийских мероприятиях, конкурсах	До 50%