РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
АМУРСКАЯ ОБЛАСТЬ

АДМИНИСТРАЦИЯ ШИМАНОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

30.09.2026 **№ 385**

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, во исполнение приказа министерства образования и науки Амурской области от 31.08.2026 № 953 «Об утверждении рекомендуемого Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Амурской области»

п о с т а н о в л я е т:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Шимановского муниципального округа Амурской области (приложение № 1).

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 организаций Шимановского муниципального округа Амурской области.

3. Признать утратившими силу постановлением главы Шимановского округа от 09.04.2026 г. № 151 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных (бюджетных, авто-

номных, казенных) учреждений Шимановского муниципального округа Амурской области».

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяет своё действие на правоотношения, возникшие с 01 января 2027 года.

5. Опубликовать настоящее постановление в печатном средстве массовой информации «Официальный бюллетень органов местного самоуправления Шимановского муниципального округа» и на официальном сайте администрации Шимановского муниципального округа в сети Интернет.

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

Исполняющий обязанности главы
Шимановского муниципального округа **Е.П. Булгакова**

Приложение № 1
к постановлению главы
Шимановского округа
от 30.09.2026 г. № 385

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 Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (в действующей редакции), Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», постановлением Правительства Российской Федерации от 24.04.2025 № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209 «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных и казенных учреждений», с учетом «Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном, и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2026 год» утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 26.12.2025 (протокол №11 пр.), Законом Амурской области от 24.04.2024 № 477-ОЗ «О внесении изменений в Закон Амурской области «О денежном вознаграждении за классное руководство педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего образования, образовательные программы основного общего образования, образовательные программы среднего общего образования» (утв. от 01.06.2020 № 539-ОЗ), Законом Амурской области от 22.08.2024 № 520-ОЗ «О денежном вознаграждении советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных и муниципальных общеобразовательных организаций, государственных профессиональных образовательных организаций», постановлением Правительства Российской Федерации от 30.05.2024 № 717 «Об утверждении Правил предоставления и распределения иных межбюджетных трансфертов из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации, бюджетам г. Байконура и федеральной территории «Сириус» на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объедине-

ниями государственных общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций субъектов Российской Федерации, г. Байконура и федеральной территории «Сириус», муниципальных общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных должностей работников культуры, искусства и кинематографии», приказом министерства образования и науки Амурской области от 31.08.2026 № 953 «Об утверждении рекомендуемого Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Амурской области».

1.2. Примерное положение включает в себя:

- общие положения;
- основные условия оплаты труда;
- порядок и условия выплат компенсационного характера;
- порядок и условия выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя, условия осуществления им выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- порядок и условия оплаты труда педагогических работников, реализующих дополнительные общеобразовательные программы в рамках социального заказа и персонифицированного финансирования;
- формирование фонда оплаты труда;
- другие вопросы.

1.2.1. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений (бюджетных, автономных, казенных) Шимановского муниципального округа (Приложение № 1 к Примерному положению);

1.2.2. Размеры окладов (должностных окладов) руководителей и их заместителей муниципальных образовательных учреждений (бюджетных, автономных, казенных) Шимановского муниципального округа (Приложение № 2 к Примерному положению);

1.2.3. Показатели оценки деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений (Приложение № 3 к Примерному положению);

1.2.4. Положение о наставничестве работников муниципальных образовательных организаций (Приложение № 4 к Примерному положению);

1.3. Заработная плата работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Шимановского округа (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), при изменении (совершенствовании) систем оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. 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 от 19.06.2020 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 07.12.2017 № 38-П, от 28.06.2018 № 26-П, от 11.04.2019 № 17-П, от 16.12.2019 № 40-П, от 11.04.2023 № 16-П, от 15.06.2023 № 32-П, от 27.06.2023 № 35-П, от 23.09.2024 № 40-П и от 05.03.2025 № 10-П.

1.5. В соответствии с частью 1 статьи 129 ТК РФ заработная плата включает в себя следующие части:

фиксированная часть заработной платы, которая у разных категорий работников может называться окладом, должностным окладом, ставкой заработной платы за норму часов рабочего времени и т.п.;

компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера);

стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Решения постановлений Конституционного Суда Российской Федерации от 07.12.2017 № 38-П, от 11.04.2019 № 17-П, от 16.12.2019 № 40-П, от 23.09.2024 № 40-П устанавливают, что из состава заработной платы для целей сравнения ее с МРОТ исключаются следующие компоненты:

- районные коэффициенты (коэффициенты) и процентные надбавки, начисляемые в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

- повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни;

- дополнительная оплата за выполнение с письменного согласия работника дополнительной работы в порядке совмещения профессий (должностей);

- дополнительная оплата за выполнение с письменного согласия педагогического работника дополнительной работы, не входящей в его основные должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности (то есть за классное руководство, проверку письменных работ, заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками, руководство методическими объединениями и другие дополнительные виды работ);

- дополнительная оплата за выполнение учебной (преподавательской) работы сверх установленной для данной категории педагогических работников нормы часов.

1.6. Системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации Шимановского округа, включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются настоящим Примерным положением, с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии), и являются обязательными для включения в трудовой договор, заключаемый с работником.

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

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

1.9. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.10. В положении об оплате труда конкретной муниципальной образовательной организации учитываются условия оплаты труда, которые свойственны только работникам данной образовательной организации.

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

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 Амурской области от 28.04.2010 № 209 «Об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений».

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.

Оклады заместителей руководителей структурных подразделений муниципальной образовательной организации рекомендуется устанавливать на 5 - 10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

2.2 Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальной образовательной организации следует осуществлять с учетом перераспределения средств, предназначенных для оплаты труда в организациях, так, чтобы на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям).

2.3 При установлении размеров окладов работникам, занимающим должности, предусматривающие присвоение квалификационной категории (педагогические работники), квалификационная категория учитывается по той специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

2.4 Размеры и сроки повышения оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций устанавливаются в соответствии с законом об областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период и решением о бюджете Шимановского муниципального округа на очередной финансовый год.

2.5 Работникам муниципальных образовательных организаций устанавливаются выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные в разделах 3 и 4 настоящего Примерного положения.

3. Порядок и условия выплат компенсационного характера

3.1. В муниципальных образовательных организациях устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

№	Виды выплат компенсационного характера	Пункт настоящего Рекомендуемого отраслевого положения
1	Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	п.3.1.1.
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	п.3.1.2.
3	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, южных районах Амурской области)	п.3.1.3.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными пра-

вовыми актами Российской Федерации и Амурской области, содержащими нормы трудового права.

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

Повышение оплаты труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размерах не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (первичной профсоюзной организации) в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации), для принятия локальных нормативных актов, либо трудовым договором.

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

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

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

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

3.1.2. Работникам муниципальной образовательной организации за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются следующие виды выплат:

За совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.

Выплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (размер, период).

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими системами оплаты в муници-

пальной образовательной организации, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере, в соответствии со статьей 152 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Порядок расчета оплаты сверхурочной работы устанавливается в положении об оплате труда работников муниципальной образовательной организации, конкретные размеры определяются в трудовом договоре.

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

Выплаты за работу в ночное время производятся работникам за каждый час работы в ночное время с 22.00 до 06.00 часов местного времени.

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

Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

За дополнительные трудозатраты, не входящие в круг основных обязанностей педагогических работников:

- классное руководство – на 31 августа 2020 года,
- проверка письменных работ,
- заведование отделениями, кабинетом, филиалами, учебно-консультационными пунктами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками,
- руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и иные виды работ),
- денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя (с 1 марта 2024 года).

Выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия педагогического работника, с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 23.09.2024 № 40-П:

- за классное руководство в муниципальных образовательных организациях – на 31 августа 2020 года, за каждый класс (класс-комплект) независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте) одному педагогическому работнику (не более чем в двух классах).

Доплаты за классное руководство педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, установленные по состоянию на 31 августа 2020 года, осуществляются, исходя из субсидий учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

Размеры и условия доплаты за классное руководство педагогическим работникам устанавливаются положениями об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций.

Не допускается снижение размеров, ранее установленных положениями об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций выплат педагогическим работникам за классное руководство.

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

Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, выполняющим функции классного руководителя, устанавливается ежемесячно с 1 марта 2024 года в соответствии с Законом Амурской области от 01.06.2020 № 539-ОЗ «О денежном вознаграждении за классное руководство педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего образования, образовательные программы основного общего образования, образовательные программы среднего общего образования» (в ред. 24.04.2024 № 477-ОЗ).

Размер вознаграждения педагогическому работнику муниципальной образовательной организации, выполняющему функции классного руководителя, составляет:

- 5 000 (Пять тысяч) рублей в населенных пунктах с численностью населения 100 тыс. человек и более;

- 10 000 (Десять тысяч) рублей в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек.

Вознаграждение назначается приказом руководителя муниципальной образовательной организации, и выплачивается с письменного согласия педагогического работника независимо от наполняемости класса, за фактически отработанное время в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Выплата денежного вознаграждения за классное руководство производится педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, выполняющим функции классного руководителя, осуществляется 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, установленных Законом Амурской области от 11.04.2005 № 471-ОЗ «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих на территории Амурской области», но не более двух вознаграждений одному педагогическому работни-

ку при условии осуществления им классного руководства в двух и более классах.

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим выплачивается одновременно с выплатой заработной платы ежемесячно за полностью отработанное в календарном месяце время и учитывается при расчете среднего заработка для всех случаев его определения, в том числе при оплате за ежегодные основные удлиненные оплачиваемые и ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, определяемого в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации и положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.04.2025 № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

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

3.1.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, южных районах Амурской области) устанавливаются путем применения к заработной плате районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в данных районах или местностях в соответствии с Законом Амурской области от 11.04.2005 № 471-ОЗ «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих на территории Амурской области».

К заработной плате работников муниципальных образовательных организаций Шимановского округа применяется процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах области в размере 30 процентов, районный коэффициент в размере 40% с первого дня работы.

3.2 С учетом рекомендуемого единого перечня выплат компенсационного характера, установленного в пункте 36.5.1. Единых рекомендаций, устанавливается рекомендуемый перечень видов выплат компенсационного характера педагогическим работникам в муниципальных образовательных организациях и условия их применения.

Рекомендуемый перечень видов выплат компенсационного характера педагогическим работникам в муниципальных образовательных организациях:

3.2.1. Выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия педагогического работника муниципальной образовательной организации:

Заведование кабинетом, спортивным залом, учебными мастерскими	1327,00 руб.
Заведование учебно-опытным участком (не менее 0,5 га)	1327,00 – 4 644,50 руб. на период апрель-октябрь

Руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории "педагог-методист"	1990,50 руб.
Руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию "педагог-методист"	3317,50 руб.
Проверка тетрадей учителям начальных классов, русского языка и литературы, математики, иностранного языка	1990,50 руб. 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.	1327,00 руб. при наполняемости класса 14 человек, если более или менее 14 человек, пропорционально количеству детей в каждом классе
Классное руководство	В размере не более 1327,00 рублей при наполняемости класса 14 человек, если более или менее 14 человек, пропорционально количеству детей в каждом классе
Выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других видах учебной деятельности	1327,00– 3317,50 руб.
Выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, не имеющим квалификационную категорию "педагог-наставник"	1990,50 руб.

Выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию "педагог-наставник"	3317,50 руб.

Целью проведения аттестации на установление квалификационных категорий «педагог-методист» и «педагог-наставник» является совершенствование методической работы или наставничества непосредственно в муниципальной образовательной организации.

При установлении квалификационных категорий «педагог-методист» или «педагог-наставник» оценивается дополнительная работа педагогического работника, которая, согласно квалификационной характеристике, не входит в его должностные обязанности по занимаемой должности.

В соответствии с пунктом 45 Порядка аттестации, утвержденного приказом Минпросвещения России от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - Порядка аттестации) к аттестации в целях установления квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник» допускаются педагогические работники, имеющие высшую квалификационную категорию.

Дополнительные выплаты педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-методист», могут устанавливаться только при условии выполнения дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, не входящей в их должностные обязанности по занимаемой в организации должности (пункт 50 Порядка аттестации).

Перечень методической деятельности, которая не входит в должностные обязанности педагогических работников, фактически содержится в показателях, предусмотренных пунктом 50 Порядка аттестации, соответствие которым является основанием для установления квалификационной категории «педагог-методист», а выполнение этих обязанностей дает право на доплату за такую работу, конкретный размер которой устанавливается локальным нормативным актом муниципальной образовательной организации, устанавливающей систему оплаты труда, либо коллективным договором.

Дополнительные выплаты педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник», могут устанавливаться только при условии выполнения дополнительной работы, связанной с наставничеством, не входящей в их должностные обязанности по занимаемой в организации должности (пункт 51 Порядка аттестации).

Перечень наставнической деятельности, которая не входит в должностные обязанности педагогических работников, фактически содержится в показателях, предусмотренных пунктом 51 Порядка аттестации, соответствие которым является основанием для установления квалификационной категории «педагог-наставник», а выполнение этих обязанностей дает право на доплату за такую работу, конкретный размер которой устанавливается локальным нормативным актом муниципальной образовательной организации, устанавливающей систему оплаты труда, либо коллективным договором.

Педагогическим работникам выплаты за наставничество (не имеющим/имеющим квалификационную категорию "педагог-наставник") в соответствии с пунктом 4.6 настоящего Примерного положения являются выплатами за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия педагогического работника муниципальной образовательной организации.

3.2.2. Выплаты компенсационного характера, связанные с особенностями работы педагогических работников, в муниципальных образовательных организациях:

особенности работы, связанные с организацией и осуществлением образовательной деятельности по адаптированным основным образовательным программам в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) с учетом фактического объема учебной нагрузки по преподаваемому предмету (с учетом фактического объема педагогической работы)	600,00 руб.-2654,00 руб.
особенности работы педагогических работников, непосредственно осуществляющих индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (в том числе с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий) - с учетом фактического объема учебной нагрузки по преподаваемому предмету	1990,50руб.

3.3. Решение о введении соответствующих выплат принимается муниципальной образовательной организацией с учетом финансового обеспечения указанных выплат.

Конкретный размер выплаты компенсационного характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении (за исключением районного коэффициента и процентных надбавок), применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах средств фонда оплаты труда учреждений, при проведении индексации должностных окладов (тарифных ставок) компенсационные выплаты, установлен-

ные работнику до индексации в процентном соотношении от должностного оклада (тарифных ставок), не снижаются в абсолютном размере.

4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в муниципальных образовательных организациях работникам могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка молодым специалистам;
- надбавка за наставничество.

б) выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за достижение высокого качества выполнения работы;
- надбавка за наличие квалификационной категории педагогическим работникам;
- денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;

в) выплаты за стаж непрерывной работы:

- надбавка за стаж непрерывной педагогической работы;

г) выплаты за наличие ученой степени, почетных званий:

- надбавка за наличие ученой степени;
- надбавка за наличие почетного звания;

д) премиальные выплаты по итогам работы;

е) выплаты за работу в сельской местности.

4.2. Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет средств субсидии на выполнение муниципального задания, субсидий на иные цели, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются при достижении показателей эффективности деятельности работника.

Показатели эффективности деятельности работника формируются на основе показателей эффективности деятельности муниципальной образовательной организации, показателей качества и объема оказываемых муниципальных услуг (выполнения работ) и утверждаются локальным нормативным актом муниципальной образовательной организации, определяющим систему оплаты труда.

В целях повышения эффективности деятельности работников за выполненную работу в муниципальной образовательной организации премия по итогам работы за отчетный период выплачивается с учетом выполнения установленных показателей и критериев оценки эффективности труда. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

4.4. При определении условий назначения выплат стимулирующего характера локальным нормативным актом муниципальной образовательной организации, устанавливающей систему оплаты труда, должны быть установле-

ны требования к документам, подтверждающим достижение показателя эффективности, дата начала осуществления выплаты за достижение показателя эффективности, продолжительность осуществления выплаты, периодичность ее осуществления, размер либо порядок определения размера выплаты и иные условия осуществления выплаты.

4.5. Молодым специалистам после завершения обучения в профессиональных образовательных организациях или образовательных организациях высшего образования при поступлении на работу в образовательную организацию на условиях трудового договора со дня его заключения, устанавливается ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, исходя из размера субсидий учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.6. Надбавка за наставничество устанавливается с целью материального поощрения работника муниципальной образовательной организации за выполнение им дополнительной функции в деятельности наставничества (Приложение № 4 к Примерному положению).

4.7. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью мотивации работников муниципальной образовательной организации к повышению уровня их квалификации.

4.7.1 При установлении первой или высшей квалификационной категории оценивается профессиональная деятельность педагогического работника и результаты его работы по занимаемой должности.

Педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию (первую или высшую), установленную по результатам аттестации, выплачивается ежемесячная надбавка в фиксированном размере за одну ставку (полную норму рабочего времени, установленную для соответствующей должности):

за первую квалификационную категорию – 4 500,00 рублей;

за высшую квалификационную категорию – 9 000,00 рублей.

При работе на условиях неполной занятости (менее установленной нормы часов в неделю) размер доплаты рассчитывается пропорционально фактической продолжительности рабочего времени по следующей формуле:

Сумма доплаты = (Фиксированная сумма за ставку / Норма часов для данной должности) × Фактическое количество часов в неделю

При этом общий размер доплаты не может превышать фиксированную сумму, установленную за одну ставку (даже при работе сверх нормы).

Надбавка назначается со дня издания приказа о присвоении категории, действует в течение 5 лет.

Если право на надбавку возникает в период ежегодного или другого отпуска, а также в период временной нетрудоспособности, выплата производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.7.2. Советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, принятым на должность «Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями» с 01.09.2024 устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5000 рублей в соответствии с Законом Амурской области от 22.08.2024 № 520-ОЗ «О денежном вознаграждении советникам директоров по

воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных и муниципальных общеобразовательных организаций, государственных профессиональных образовательных организаций».

Выплата вознаграждения осуществляется 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, установленных законом Амурской области от 11.04.2005 № 471-ОЗ «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих на территории Амурской области», но не более одной выплаты вознаграждения одному педагогическому работнику образовательной организации при осуществлении трудовых функций советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в двух и более образовательных организациях.

Денежное вознаграждение является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим выплачивается одновременно с выплатой заработной платы ежемесячно за полностью отработанное в календарном месяце время и учитывается при расчете среднего заработка работника для всех случаев его определения, в том числе при оплате за ежегодные основные удлиненные оплачиваемые и ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, определяемого в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации и положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.04.2025 № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

4.8. Выплаты за стаж непрерывной работы производятся работникам в виде ежемесячной надбавки за стаж непрерывной педагогической работы:

по должностям педагогических работников, указанных в разделе III «Должности педагогических работников» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздела "Квалификационные характеристики должностей работников образования", утвержденном приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

по должностям педагогических работников, указанных в пункте «Должности иных педагогических работников» раздела I «Должности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденных Постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (в ред. Постановления Правительства Российской Федерации от 11.07.2024 № 940).

Назначение выплаты за стаж непрерывной педагогической работы производится на основании приказа руководителя муниципальной образовательной организации.

Порядок исчисления стажа непрерывной педагогической работы устанавливается муниципальной образовательной организацией в соответствии с коллективным договором и соглашениями.

Ежемесячная надбавка за стаж педагогической работы устанавливается в фиксированном размере за одну ставку (полную норму рабочего времени, установленную для соответствующей должности):

при стаже работы от 1 до 5 лет включительно – 1500,00 рублей

при стаже работы от 5 до 10 лет включительно – 3000,00 рублей.

при стаже работы от 10 до 15 лет включительно – 4500,00 рублей.

при стаже работы свыше 15 лет – 6000,00 рублей.

При работе на условиях неполной занятости (менее установленной нормы часов за ставку) размер доплаты рассчитывается пропорционально фактической продолжительности рабочего времени по следующей формуле:

Сумма доплаты = (Фиксированная сумма за ставку / Норма часов для данной должности) × Фактическое количество часов

При этом общий размер доплаты не может превышать фиксированную сумму, установленную за одну ставку (даже при работе сверх нормы).

Работникам, замещающим должности прочего (вспомогательного, административно-управленческого) персонала, устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка за стаж работы в учреждении в процентном отношении к должностному окладу согласно следующей шкале:

при стаже работы от 1 до 5 лет включительно – 5 процентов;

при стаже работы от 5 до 10 лет включительно – 10 процентов;

при стаже работы от 10 до 15 лет включительно – 15 процентов;

при стаже работы свыше 15 лет – 20 процентов.

Надбавка исчисляется исходя из установленного работнику должностного оклада за полную ставку и выплачивается в полном размере независимо от объема занимаемой ставки.

4.9. Выплаты за наличие ученой степени, почетных званий устанавливаются в виде надбавок за наличие ученой степени и почетного звания.

Надбавки за наличие ученой степени и почетного звания Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации в сфере образования и науки применяются только по основной работе, при условии соответствия их профилю учреждения или деятельности работника.

При несоответствии почётного звания (званий), учёной степени (степеней) профилю работы выплаты на наличие почётного звания (званий), учёной степени (степеней) не производятся.

Рекомендуемые размеры надбавок за наличие ученой степени, почетных званий Министерства образования и науки Российской Федерации составляют:

Надбавка за наличие почетных званий	рублей
Почетных званий Российской Федерации, учрежденных Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации»	

«Народный учитель Российской Федерации»	4500,00
«Заслуженный учитель Российской Федерации»	3000,00
«Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации»	3000,00
«Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации»	3000,00
Почетных званий, учрежденных приказами Министерства образования и науки Российской Федерации	
приказом Министерства образования и науки Российской Федерации **от 03.06.2010 № 580** «О ведомственных наградах Министерства образования и науки Российской Федерации»	
«Почетный работник общего образования Российской Федерации»	3000,00
«Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»	3000,00
«Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»	3000,00
«Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»	3000,00
«Почетный работник науки и техники Российской Федерации»	3000,00
приказом Министерства образования и науки Российской Федерации **от 26.09.2016 № 1223** «О ведомственных наградах Министерства образования и науки Российской Федерации»	
«Почетный работник сферы образования Российской Федерации»	3000,00
«Почетный работник науки и техники Российской Федерации»	3000,00
«Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации»	3000,00
Почетных званий, учрежденных приказами Министерства науки и высшего образования Российской Федерации	
приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации **от 13.08.2021 № 748** «О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации» (утратившие силу приказы Министерства науки и высшего образования Российской Федерации **от 14.08.2020 № 1020** «О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации»; **от 11.12.2018 № 71н** «О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации»)	
«Почетный работник сферы образования Российской Федерации»	3000,00
«Почетный работник науки и высоких технологий Российской Федерации»	3000,00
«Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации»	3000,00
Почетных званий, учрежденных приказами Министерства просвещения Российской Федерации	
приказом Министерства просвещения Российской Федерации **от 09.01.2019 № 1** «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации»	
«Ветеран сферы воспитания и образования»	1500,00
приказом Министерства просвещения Российской Федерации **от 01.07.2021 № 400** «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации»	

«Почетный работник сферы образования Российской Федерации»	3000,00
«Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации»	3000,00
Ученые степени	
Ученая степень кандидата наук (по профилю)	4500,00
Ученая степень доктора наук (по профилю)	6000,00

Надбавка за наличие ученой степени, почетных званий устанавливается в фиксированном размере за одну ставку (полную норму рабочего времени, установленную для соответствующей должности).

При работе на условиях неполной занятости (менее установленной нормы часов за ставку) размер надбавки рассчитывается пропорционально фактической продолжительности рабочего времени по следующей формуле:

Сумма надбавки = (Фиксированная сумма за ставку / Норма часов для данной должности) × Фактическое количество часов

При этом общий размер надбавки не может превышать фиксированную сумму, установленную за одну ставку (даже при работе сверх нормы).

4.10. Премиальные выплаты по итогам работы.

С целью поощрения работников муниципальной образовательной организации за общие результаты работы возможно премирование по итогам работы за отчетный период (например, месяц, год) при наличии согласованного и утверждённого в установленном порядке Положения о порядке стимулирования работников муниципальной образовательной организации, которое является неотъемлемой частью положения об оплате труда работников муниципальной образовательной организации.

Премия по итогам работы за установленный период (например, месяц, год) выплачивается в пределах бюджетных ассигнований, направленных на оплату труда работников муниципальной образовательной организации.

Размер премии устанавливается с учетом показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников.

4.11. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения:

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

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

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях муниципальной образовательной организации - по представлению руководителей структурных подразделений.

При премировании учитывается:

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

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы, задач уставной деятельности муниципальной образовательной организации;

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

- своевременность и полнота подготовки отчетности;

- иные показатели (оценки) эффективности деятельности работника.

4.12. На основании рекомендуемого единого перечня выплат стимулирующего характера, установленного в пункте 36.5.2. Единых рекомендаций, за работу в сельской местности может устанавливаться ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, исходя из размера субсидий учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.13. Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам муниципальной образовательной организации, а также показателям оценки эффективности работы учреждения, установленных учредителем образовательных организаций.

Локальным нормативным актом муниципальной образовательной организации, устанавливающей систему оплаты труда, определяется конкретный размер выплат стимулирующего характера, и условия их применения.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются муниципальной образовательной организацией самостоятельно в положениях об оплате труда работников, с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются с учетом разрабатываемых в муниципальной образовательной организации показателей эффективности и критериев оценки деятельности работников.

Конкретные размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в трудовом договоре работника.

4.14. Разработка показателей эффективности и критериев оценки деятельности работников осуществляется учреждением с соблюдением следующих принципов:

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

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

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

г) своевременности - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачности - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

4.15. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

Выплаты стимулирующего характера работникам муниципальной образовательной организации выплачиваются за фактически отработанное время в сроки, установленные в учреждении для выплаты заработной платы.

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).

Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливается на 10-30 процентов ниже должностного 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 *(ФОТср)* производится по формуле:

$ФОТср = \sum ФОТ\ рук / k$, 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):

$m = ФОТср * ФОТ\ стим / S$, где

ФОТср – средний объем (выраженный в рублях без учета начислений) фактического месячного фонда оплаты труда руководителя образовательного учреждения;
ФОТ 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:

$Z = N * m$, 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 проводиться 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 педагогических работников, реализующих дополнительные общеобразовательные программы в рамках социального заказа и персонифицированного финансирования

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 распорядителям 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 просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки»

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 + Σкв +Σсв, где:

З – месячная заработная плата;

СЗ– ставка заработной платы;

Σкв – сумма компенсационных выплат;

Σсв – сумма стимулирующих выплат.

Месячная заработная плата педагогических работников учреждения определяется путем умножения должностного оклада, установленного 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%, установленных законом Амурской области от 11.04.2005 № 471-ОЗ «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих на территории Амурской области».

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. Ежемесячная надбавка за стаж педагогической работы устанавливается в фиксированном размере за одну ставку (полную норму рабочего времени, установленную для соответствующей должности):

при стаже работы от 1 до 5 лет включительно – 1500,00 рублей

при стаже работы от 5 до 10 лет включительно – 3000,00 рублей.

при стаже работы от 10 до 15 лет включительно – 4500,00 рублей.

при стаже работы свыше 15 лет – 6000,00 рублей.

При работе на условиях неполной занятости (менее установленной нормы часов за ставку) размер доплаты рассчитывается пропорционально фактической продолжительности рабочего времени по следующей формуле:

Сумма доплаты = (Фиксированная сумма за ставку / Норма часов для данной должности) × Фактическое количество часов

При этом общий размер доплаты не может превышать фиксированную сумму, установленную за одну ставку (даже при работе сверх нормы).

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. Представле-	Условие, при котором показатель считается достигнутым:	

	ние опыта работы	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 програм (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 профилактической работы	2.1. Отсутствие или снижение численности учащихся, систематически пропускающих занятия без ува	Условия, при которых показатель считается достигнутым: отсутствие 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**	**Данные АИС 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 80% детей в возрасте от 6,5 до 18 лет, охваченных дополнительным образованием (10 мест в группе) **100% - 3 балла**	**Данные АИС Навигатор**
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 учащихся - победителей и призеров олимпиад, конкурсов, фестивалей, акций и других **мероприятий не ниже 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 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**	**Данные муниципальных координаторов**
6. Удовлетво-	6.1. Не менее 80% родителей	Условия, при котором показатель считается достигнутым: исполнение	**Данные АИС**

ренность потребителей качеством оказываемых образовательных услуг	(законных представителей) удовлетворенных качеством оказываемых образовательных услуг при охвате не менее 45% участников	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**	**Навигатор**
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	**Данные руководителя МОЦ**
		подтвержденных жалоб потребителей (законных представителей потребителей), поступивших в образовательное учреждение, муниципальные и региональные органы управления образованием, органы, осуществляющие надзорную деятельность – **3 балла**	
8. Качество управленческой деятельности (исполнительская дисциплина)	8.1. Соблюдение сроков исполнения и качества подготовки документов в соответствии с запросами, поступившими в учреждение	Условие, при котором показатель считается достигнутым: отсутствие	**Служебная записка руководителя общеобразовательной организации**
		документов, не исполненных в срок или подготовленных некачественно (мониторинг детей ОВЗ, многодетных семей, сбор актуальной информации для ведения УЗ родителя (законного представителя) – **3 балла**	
	8.3. Своевременное и качественное заполнение информационных систем	Условие, при котором показатель считается достигнутым:	**Данные АИС Навигатор**
		своевременное и безошибочное внесение данных в ПФДО (своевременное заполнение МОДУЛЬ «Журнал посещаемости», МОДУЛЬ «Мероприятия») – **3 балла**	
	8.4. Качественное исполнение	Условие, при котором показатель считается достигнутым:	**Служебная за-**

	поручений администрацией образовательного учреждения, повышающих имидж образовательного учреждения	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**	**писка руководителя общеобразовательной организации, руководителя МОЦ**

7. Формирование фонда оплаты труда

7.1. Фонд оплаты труда работников муниципальной образовательной организации формируется на календарный год исходя из размера средств субсидии учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, субсидий на иные цели, средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников муниципальной образовательной организации состоит из базовой части и стимулирующей части.

Базовая часть фонда оплаты труда муниципальной образовательной организации обеспечивает гарантированную заработную плату, в которую включаются:

- должностные оклады административно - управленческого персонала, основного персонала, вспомогательного персонала учреждения;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты по основаниям, предусмотренным федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда муниципальной образовательной организации включает в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной педагогической работы;
- выплаты за наличие ученой степени, почетных званий;
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, год).

Стимулирующая часть фонда оплаты труда муниципальной образовательной организации формируется за счет средств, предусмотренных на оплату труда работников муниципальной образовательной организации, экономии средств базовой части, высвобождаемых в течение финансового года в результате проведения организационно-штатных мероприятий.

7.2. Основной персонал муниципального учреждения - работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом муниципального учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал муниципального учреждения - работники,

создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом муниципального учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал муниципального учреждения - работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности муниципального учреждения.

7.3. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда муниципальной образовательной организации устанавливается не более 40 процентов.

7.4. Перечень должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала работников муниципальной образовательной организации утверждается локальным нормативным актом муниципальной образовательной организации, устанавливающей систему оплаты труда.

7.5. Утвержденная предельная доля административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда муниципальной образовательной организации обеспечивается руководителем муниципальной образовательной организации при формировании штатного расписания на соответствующий финансовый год.

7.6. Штатное расписание муниципальной образовательной организации утверждается приказом руководителя муниципальной образовательной организации по согласованию с Управлением образования администрации Шимановского муниципального округа, осуществляющим функции и полномочия учредителя, и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения на начало финансового года.

7.7. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям муниципальной образовательной организации в соответствии с уставом муниципальной образовательной организации.

7.8. В течение финансового года в штатное расписание приказом муниципальной образовательной организации могут вноситься следующие изменения, которые также согласовываются с Управлением образования администрации Шимановского муниципального округа, осуществляющим функции и полномочия учредителя:

– введение новых штатных единиц в пределах утвержденного фонда оплаты труда;

– сокращение вакантных штатных единиц;

– изменение должностных окладов (ставок заработной платы) по отдельным должностям при изменении объема работы или фонда оплаты труда;

– переименование должностей без изменения трудовой функции;

– перераспределение ставок между структурными подразделениями;

– корректировка штатной численности при реорганизации или оптимизации;

– на 1 сентября на основании утвержденной учебной нагрузки педагогических работников.

Настоящий перечень не является исчерпывающим и может быть допол-

нен локальным актом организации по согласованию с учредителем.

7.9. Штатное расписание муниципальной образовательной организации направляется на согласование в Управление образования администрации Шимановского муниципального округа, осуществляющий функции и полномочия учредителя, за 30 дней до начала срока его действия.

8. Другие вопросы

8.1. Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогическим работникам устанавливаются в зависимости от их должности и (или) специальности приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки».

8.2. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного организацией, осуществляющей образовательную деятельность, фактического объема их педагогической работы в неделю.

8.3. При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся (далее - учебная (преподавательская) работа).

Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года, устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

8.4. Размеры и условия дополнительных выплат за классное руководство, проверку письменных работ, заведование отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другие виды дополнительной работы, а также фактический объем педагогической работы или фактический объем учебной нагрузки в рамках реализации образовательной программы образовательной организации, установленный педагогическим работникам, для

которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю и нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы, предусматриваются в их трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) в качестве компенсационных выплат, помимо установленных им фиксированных размеров оплаты труда.

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».

№ 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	4 114
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
2	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	12 063
3	3 квалификационный уровень	Воспитатель; Мастер производственного обучения; Педагог-психолог; Социальный педагог	12 639
4	4 квалификационный уровень	Старший воспитатель; Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины Учитель; Учитель-логопед (логопед)	13 270
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	8 772
6	2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей;	9 291

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	3 976 4 181 4 388
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые 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	4 593 4 798
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	5 004 5 208
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	 5 702 6 251

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».

№ 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	4 524
2	2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	4 592
3	4 квалификационный уровень	Механик	5 208

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»

№ 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	5 756

5. Для должности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями устанавливается квалификационный уровень 6, должность включена в профессиональный стандарт «Специалист в области воспитания», приказом Министерства и социальной защиты Российской Федерации от 30 января 2023 года № 53 н.

Согласно пункту 36.10 Единых рекомендаций по установлению систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений (утверждены Российской трёхсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, протокол от 23 декабря 2022 года №11), рекомендовано устанавливать оплату труда работников, замещающих должности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, на уровне, предусмотренном нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации по должности «учитель».

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада) руб.
1	2	3	4
Профессиональный стандарт Специалист в области воспитания			
1	6 квалификационный уровень	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	13 270

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

Размеры окладов (должностных окладов) руководителей и их заместителей муниципальных образовательных учреждений (бюджетных, автономных, казенных) 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;)
		11 613,10	**1-я группа** (при отсутствии интерната с численностью обучающихся до 100 чел. - кратность 2,0)	13 936,00
			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)	14 286,00
2 Квалификационный уровень	оклад 9290,5		**2-я группа** (при отсутствии интерната с численностью обучающихся от 101 до 150 чел. - кратность 2,3)	14 286,00
Директор			**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)	14 517,00
			3-я группа (при отсутствии интерната с численностью обучающихся от 151 до 500 чел. - кратность 3,0)	15 098,00
			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)	15 098,00

Заведующая детским садом	9 290,50	11 613,1		11 614,00
1 Квалификационный уровень	8 770,1	10 962,6	**1-я групп**а (при отсутствии интерната с численностью обучающихся до 100 чел. - кратность 2,0)	13 156,00
			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)	13 484,00
			2-я группа (при отсутствии интерната с численностью обучающихся от 101 до 150 чел. - кратность 2,3)	13 484,00
			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)	13 704,00
			3-я группа (при отсутствии интерната с численностью обучающихся от 151 до 500 чел. - кратность 2,5)	13 704,00
			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)	14 252,00

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

Показатели оценки деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений

1. Качество, доступность дошкольного, начального общего, основного общего, 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	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.	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 предшкольной 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 баллов)		
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 пришкольной 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
2.6.	Организация питания. Контроль за качеством приготовляемых блюд с учетом органолиптических свойств, показатель индекса съедаемости	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%

Приложение № 4
к Примерному Положению
об оплате труда работников
муниципальных образователь-
ных учреждений (бюджетных,
автономных, казенных) Шима-
новского муниципального
округа

ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ НАСТАВНИЧЕСТВА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

1.1. Настоящее положение о наставничестве работников муниципальных образовательных организаций (далее - Положение о наставничестве) устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения в деятельности наставничества.

1.2. Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей через взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

1.3. Программа наставничества - комплекс мероприятий по организации взаимоотношений наставника и наставляемого для получения ожидаемых результатов. Содержание программы следует утвердить в положении о системе наставничества.

Программа наставничества представляет собой комплект документов, который включает планы-графики мероприятий по наставничеству, отчетные справки, анкеты и опросники, мини-портфолио участников, а также карту индивидуального сопровождения работника.

В ней отражены ключевые моменты: характеристика затруднений наставляемого, перечень действий, произведенных с наставляемым, их результаты и итоговые выводы по достижению целей наставничества.

«Дорожная карта» по реализации программ наставничества необходима для систематизации мероприятий по реализации программ наставничества. Для исполнения функции по управлению и контролю в «дорожную карту» («маршрут действий наставника» рекомендуется включить:

- сроки реализации этапов программ наставничества;
- мероприятия по информированию работников о реализации программ наставничества;
- мероприятия по привлечению наставников к реализации программ наставничества.

1.4. Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий опыт в достижении профессионального результата, готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор – работник муниципальной образовательной организации, который отвечает за организацию программы наставничества.

1.5. Система наставничества работников устанавливается муниципальной образовательной организацией самостоятельно с учетом специфики и уставных целей учреждения в соответствии с разработанными локальными нормативными документами, определяющими организацию наставничества:

- программа наставничества;
- положение о системе наставничества работников;
- приказы;
- «дорожная карта» по реализации программ наставничества.

Для внедрения системы наставничества, разработки программы наставничества, контроля за ее реализацией, подборкой пары «наставник-наставляемый», оценкой и мониторингом промежуточных и итоговых результатов, обеспечением взаимодействия между работниками, приказом руководителя муниципальной образовательной организации назначается куратор (специалист по кадрам или заместитель директора).

1.6. При этом на куратора возлагаются следующие функции:

- назначение наставников;
- рассмотрение вопросов организации наставничества на оперативных совещаниях;
- оказание методической и практической помощи наставникам в планировании их работы, обучении, профессиональной адаптации наставляемых;
- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников;
- заслушивание отчетов наставников об итогах выполнения наставляемыми индивидуальных планов обучения, анализ эффективности деятельности наставника;
- отстранение от наставничества наставников, недобросовестно относящихся к работе.

Куратор или наставник при необходимости вправе корректировать программу наставничества во время ее реализации.

1.7. В положении о системе наставничества работников устанавливается:

общая процедура и правила наставничества, состав участников (молодые специалисты и (или) новые работники),

порядок назначения наставников и их взаимодействия с работниками,

содержание программы наставничества, требования к ее оформлению,

перечень документов, которые должны оформлять наставники и наставляемые.

Положение о системе наставничества работников муниципальной образовательной организации утверждается руководителем учреждения и согласовывается с выборным органом коллектива (Советом трудового коллектива, иным уполномоченным органом учреждения, первичной профсоюзной организацией).

1.8. Наставник назначается из числа опытных работников, соответствующих следующим требованиям:

- имеет опыт работы в должности не менее 5-ти лет;
- имеет высокие положительные результаты работы;
- пользуется авторитетом в коллективе;
- способен по своим моральным и профессиональным качествам оказывать квалифицированную помощь наставляемому в работе;
- обладает коммуникативными навыками;
- обладает управленческими навыками: умеет формулировать и ставить цели и задачи, планировать работу, организовывать и контролировать работу, анализировать полученные результаты и вносить коррективы.

Наставник назначается приказом руководителя муниципальной образовательной организации не позднее одного месяца со дня приема молодого специалиста (нового работника) на работу.

Кандидатура наставника утверждается с его личного письменного согласия. Наставляемого ознакомляют с приказом о назначении ему наставника под подпись.

Наставнику поручается:

- оказывать наставляемому помощь в овладении навыками педагогической и методической работы;
- содействовать в разработке необходимой документации в соответствии с должностными обязанностями наставляемого;
- проводить консультации и мастер-классы для демонстрации умений и навыков, обучения наставляемого этим умениям и навыкам;
- оказывать иную помощь наставляемому в выполнении его должностных обязанностей.

Замена наставника может производиться в следующих случаях:

- расторжение трудового договора с наставником или наставляемым;
- перевод наставника или наставляемого на другую должность;
- психологическая несовместимость наставника и наставляемого;
- возникновение иных обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса профессионального становления наставляемого.

1.9.Продолжительность периода осуществления наставничества составляет от трех месяцев до года.

В случае быстрого и эффективного освоения наставляемым необходимых профессиональных знаний и навыков по ходатайству наставника перед руководителем наставничество может быть завершено досрочно.

На основании Указа Президента Российской Федерации от 20.07.2026 № 498 «О дополнительных мерах поддержки учителей» наставничество для учителей, впервые приступающих к осуществлению педагогической деятельности, установлено не менее чем в течение одного года после начала ее осуществления.

1.10. Надбавка за наставничество устанавливается с целью материального поощрения работника муниципальной образовательной организации за выполнение им дополнительной функции по:

- оказанию целенаправленной помощи молодым специалистам и (или) вновь прибывшим работникам в их профессиональном становлении, а также профессиональной адаптации, в приобретении практического опыта,
- созданию условий для профессионального развития молодых специалистов и качественному исполнению новыми работниками должностных обязанностей.

1.11. Размеры и условия выплат за наставничество необходимо установить работнику трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, в котором указывают сроки, содержание работы (например, обучение конкретным навыкам) и форму ее выполнения, размер оплаты.

В соответствии с частью 5 статьи 351.8 Трудового кодекса Российской Федерации выплату за наставничество работнику необходимо установить с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству.

Размер надбавки (доплаты) за наставничество может зависеть от различных факторов (например, от количества наставляемых работников или от опыта самого наставника).

Максимальное число закрепленных работников за одним наставником - не более трех человек.

При этом в положении о системе наставничества работников конкретной муниципальной образовательной организации размеры и условия выплат за наставничество устанавливаются учреждением самостоятельно с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

1.12. Выплата за наставничество является составной частью заработной платы работника, в связи с этим выплачивается одновременно с выплатой заработной платы ежемесячно за полностью отработанное в календарном месяце время и учитывается при расчете среднего заработка работника для всех случаев его определения, в том числе при оплате за ежегодные основные удлиненные оплачиваемые и ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, определяемого в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации и положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.04.2025 № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».