ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ КАЗЕННЫХ, БЮДЖЕТНЫХ И АВТОНОМНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ МУНИЦИПАЛЬНОМУ КАЗЕННОМУ УЧРЕЖДЕНИЮ ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ БУРЕЙСКОГО РАЙОНА И РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ БУРЕЙСКОГО РАЙОНА, НЕ ОТНЕСЕННЫХ К ДОЛЖНОСТЯМ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ

Утверждено приказом МКУ Отдел образования администрации Бурейского района от 15.08. 2016 № 110 (в редакции от 30.12.2016 № 230, от 20.03.2017 № 57, от 25.10.2017 № 179, от 25.12.2017 № 226, от 30.03.2018 № 87, от 09.08.2018 № 155, от 29.12.2018 № 286, от 28.12.2019 № 273)

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных муниципальному казенному учреждению Отдел образования администрации Бурейского района (далее – Отдел образования) и работников муниципального казенного учреждения Отдел образования администрации Бурейского района, не отнесенных к должностям муниципальной службы (далее – Примерное положение) разработано в соответствии постановлением главы Бурейского района от 11.01.2013 № 3 «О введении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Бурейского района» (в редакции постановлений главы Бурейского района от 13.01.2014 № 2, от 31.12.2014 № 950, от 08.05.2015 № 324, от 27.04.2016 № 263, от 17.01.2017 № 13). *(в ред. от 25.10.2017 № 179)*

Примерное положение включает в себя:

рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Отделу образования, (далее – учреждения), по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ);

наименование, условия и размеры осуществления выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением главы Бурейского района от 11.01.2013 № 3;

наименование, условия и размеры осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением главы Бурейского района от 11.01.2013 № 3;

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

иные выплаты.

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

1.3. Учреждение обеспечивает равную оплату за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера в целях недопущения дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда.

1.4. Системы оплаты труда в учреждениях устанавливаются с учетом систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

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

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

1.7. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается, за исключением заработной руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, главных бухгалтеров учреждения, предельный уровень соотношения которой к среднемесячной заработной плате работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется учредителем.

1.8. Система оплаты труда в учреждениях устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и района, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Примерным положением и являются обязательными для включения в трудовой договор («эффективный контракт»).

Настоящее Примерное положение для бюджетных и автономных учреждений носит рекомендательный характер; для муниципальных казенных учреждений – обязательный характер.

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

1.10. Фонд оплаты труда работников муниципального казенного учреждения формируется на календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований районного бюджета на обеспечение деятельности (выполнение функций) муниципального казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения. Объем средств, предусматриваемый по бюджетным сметам муниципальных казенных учреждений в части оплаты труда, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых услуг (выполняемых функций).

Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного, автономного учреждений формируется на календарный год, исходя из размера субсидий муниципальному бюджетному, автономному учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Размеры и сроки индексации заработной платы работников учреждений определяются в пределах средств, предусмотренных Положением о районном бюджете на очередной финансовый год.

1.11. Штатное расписание муниципального учреждения утверждается приказом руководителя этого учреждения по согласованию с начальником Отдела образования района и включает в себя все должности работников (профессии рабочих) данного учреждения на начало финансового года.

В случае необходимости в течение финансового года в штатное расписание по согласованию с начальником Отдела образования приказом по учреждению могут вноситься изменения.

Тарификационный список педагогических работников на предстоящий учебный год утверждается 2 раза в год на 1 января и 1 сентября текущего года.

1.12. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, устанавливается почасовая оплата труда. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению между работодателем и работником.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

**2. Основные условия оплаты труда**

2.1. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных муниципальному казенному учреждению Отдел образования администрации Бурейского района и работников муниципального казенного учреждения Отдел образования администрации Бурейского района, не отнесенных к должностям муниципальной службы, установленные на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, приведены в приложении № 1 к настоящему Примерному положению.

2.2. Учреждение, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп) с учетом сложности выполняемой работы. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения не могут быть ниже рекомендуемых настоящим Примерным положением.

2.3. Работникам учреждений 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 соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера и порядком их применения, установленным приложением № 1 к Положению об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений и работников органов местного самоуправления Бурейского района по должностям, не отнесенным к должностям муниципальной службы, утвержденного постановлением главы Бурейского района от 11.01.2013 № 3, в учреждениях устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в южных районах Дальнего Востока).

3.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Повышение оплаты труда указанным работникам производится по результатам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда в соответствии с перечнями работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда. Результаты проведенной ранее аттестации рабочих мест по условиям труда действительны до окончания их срока действия, но не позднее 31 декабря 2018 года.

Рекомендуемые размеры доплат работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда - до 12 процентов оклада (ставки), (за время фактической занятости в указанных условиях).

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

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

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

Если по итогам аттестации и оценке условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

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

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с законодательством и с учетом финансово-экономического положения учреждения:

- размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определен­ной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. *Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности за дополнительную плату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Превышение нормы обслуживания (например, для педагогических и иных работников, непосредственно связанных с работой по обучению, воспитанию, присмотру и уходу – наполняемость классов, дошкольных групп, исчисляемая из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребенка), а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях и (или) к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций) является основанием для установления доплаты за увеличение объема работ. Порядок доплаты определяется локальным нормативным актом учреждения. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности);*

*(абзац дополнен приказом от 30.03.2018 № 87)*

- повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. *Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей является сверхурочной работой*;

*(абзац дополнен приказом от 30.03.2018 № 87)*

- доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время с 22.00 до 06.00 часов местного времени. Минимальный размер доплаты – *35 (в ред. от 30.03.2018 № 87)* процентов оклада (должностного оклада), ставки за час работы работника;

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), 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, 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.

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

*- доплата за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников, согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью общеобразовательных организаций по реализации образовательных программ относится к видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных. К такой дополнительной работе относится работа по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другая дополнительно оплачиваемая работа, выполняемая с письменного согласия педагогических работников. При возложении на работников с их письменного согласия перечисленных выше видов дополнительной работы размеры доплат устанавливаются образовательными организациями в абсолютных величинах либо определяются в процентах от размеров, установленных по квалификационному уровню ПКГ по занимаемой должности ставок заработной платы, предусмотренных за норму часов педагогической работы в неделю, или должностных окладов педагогических работников. При определении размеров доплат не учитываются выплаты стимулирующего или компенсационного характера. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами. Размеры доплат работникам и порядок их установления за выполнение дополнительной работы определяются учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда, в локальном нормативном акте учреждения.*

*Педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность, рекомендуется устанавливать компенсационные выплаты в следующих размерах к должностному окладу, ставке заработной платы:*

|  |  |
| --- | --- |
| *вид доплат* | *Размер выплаты к окладу (должностному окладу), ставке зарабо-тной платы (Дт), %* |
| *проверка тетрадей:*  *начальные классы, русский язык, литература, математика*  *химия, физика, биология, география, информатика, обществознание, иностранный язык* | *5 - 10*  *10*  *5* |
| *заведование кабинетом (мастерскими, учебно-опытным участком, спортзалом, лабораторией)* | *5* |
| *руководство методическим объединением (экспериментальной площадкой, и т.д.)* | *3* |

*\* Доплата за проверку тетрадей рассчитывается по формуле:*

***Д=*** *(****Одолж х Дт/100) : Наполняемость класса х количество учащихся,*** *где*

*наполняемость классов в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности – 14 чел.;*

*наполняемость классов в образовательных учреждениях, расположенных в городской местности – 25 чел.*

*\* Доплаты за заведование кабинетом**(мастерскими, учебно-опытным участком, спортзалом, лабораторией) и руководство методическим объединением (кружком, экспериментальной площадкой, и т.д.) (Дз) устанавливаются пропорционально учебной нагрузке, но не более чем на одну ставку и рассчитываются по формуле:*

***Д=******Одолж х Дз/100***

*\* Компенсационные выплаты за выполнение функций классного руководителя устанавливаются из расчета 1000 рублей в классе с наполняемостью 25 человек для городской местности и 14 человек для сельской местности.*

*\* Компенсационные выплаты за внеурочную деятельность по ФГОС рекомендуется устанавливать за 1 час работы в абсолютном размере;*

*- доплата за особенность и специфику работы также относится к выплатам компенсационного характера. Рекомендуется устанавливать указанную доплату педагогическим работникам, в том числе:*

*за работу в специальных (коррекционных классах);*

*за работу с обучающимися, воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья;*

*за осуществление индивидуального обучения на дому обучающихся, которые по медицинским и психолого-педагогическим показаниям не могут обучаться в общеобразовательных учреждениях на общих основаниях, за осуществление индивидуального и группового обучения детей, длительно находящихся на лечении в стационарном лечебном учреждении. Надбавка устанавливается с целью более полного учета сложности труда при оплате труда работников. Её размер рекомендуется устанавливать в размере до 50 процентов от должностного оклада, рассчитанного на учебную нагрузку при занятии с детьми данной категории, в зависимости от количества детей данной категории.*

*Размер надбавки определяется по формуле:*

*Довз = Одолж / Нк \* Ковз \* П/100, где*

*Одолж – должностной оклад, рассчитанный от учебной нагрузки, рублей;*

*Нк – показатель наполняемости класса (группы) в образовательных учреждениях: для общеобразовательных учреждений, расположенных: в сельской местности - 14 человек, в городской местности – 25 человек; для дошкольных образовательных учреждений по установленным нормам для разной категории детей;*

*Ковз – фактическое количество детей данной категории, человек;*

*П – величина установленного процента доплаты за обучение детей данной категории.*

*- доплата за работу в иных условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда (например, за ненормированный рабочий день, за разделение рабочего дня на части) может устанавливаться к окладам, ставкам.*

*(в ред. приказа от 30.03.2018 № 87).*

3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - южных районах Дальнего Востока - устанавливаются путем применения к заработной плате районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в данном районе.

Размер районного коэффициента к заработной плате для работников учреждений – 1,3.

Процентная надбавка за работу в южных районах Амурской области выплачивается в размере 30 процентов.

3.5. Решение о введении соответствующих выплат принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении (за исключением районного коэффициента и процентных надбавок за работу в южных районах Амурской области) *(в ред. от 25.10.2017 № 179)* применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

3.6. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Бурейского района, содержащими нормы трудового права.

# 4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждениях в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера и порядком их применения, установленным приложением № 2 к Положению об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений и работников органов местного самоуправления Бурейского района по должностям, не отнесенным к должностям муниципальной службы, утвержденного постановлением главы Бурейского района от 11.01.2013 № 3, работникам могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

б) выплаты за качество выполняемых работ;

в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

г) премиальные выплаты по итогам работы;

д) выплаты за наличие ученой степени, почетных званий.

4.2. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы могут  
быть отнесены надбавки за:

-интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента, большим разнообразием развивающих программ, заданий и поручений;

- выполнение особо важных и срочных работ;

- участие в выполнении важных работ и мероприятий;

- *(абзац исключен приказом от 30.03.2018 № 87)*

- *(абзац исключен приказом от 30.03.2018 № 87)*

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, муниципальных целевых программ, работе по инновационным и пилотным программам;

- выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемых для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

- к выплатам за интенсивность и высокие результаты работы педагогического персонала могут быть отнесены надбавки за интенсивность и напряженность работы, связанной с большим разнообразием развивающих программ. Рекомендуется устанавливать надбавки за интенсивность и напряженность с учетом сложности преподавания развивающих программ за установленную учебную нагрузку при тарификации:

учителям математики, русского языка, литературы, 1 класса, иностранного языка в размере 15 процентов;

учителям физики, химии, истории, обществознания, географии, природоведения, биологии, информатики, ОБЖ, 2-4 класса - 10 процентов;

права, экономики, технологии – 5 процентов.

*(абзац добавлен приказом от 30.03.2018 № 87)*

4.3. К выплатам за качество выполняемых работ могут быть отнесены надбавки:

- надбавка за качество выполняемых работ;

- надбавка педагогическим работникам за наличие квалификационной категории;

- надбавка за классность водителям автомобилей. *(абзац добавлен приказом от 30.03.2018№ 87)*

4.3.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в соот­ветствии с критериями качества, разработанными учреждением по согласованию с Отделом образования, к которым могут быть отнесены:

- высокий профессионализм и образцовое качество выполняемых работ;

- внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и (или) авторских программ в образовании;

- работа в условиях эксперимента;

- достижение обучающимися, учащимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации;

- обеспечение стабильности и повышения качества обучения;

- подготовка призеров олимпиад, конкурсов;

- использование здоровьесберегающих технологий;

- активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях), организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения»

- высокий уровень исполнительской дисциплины;

- подготовка учебных научно-методических пособий, рекомендаций, книг и учебников;

- особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

- долгосрочное и качественное выполнение отраслевых стандартов, работ и высокие достижения в учебной и (или) воспитательной работе;

- высокие достижения в труде по окончании учебного года, календарного года;

- применение в практической работе новых технологий;

- своевременное и качественное предоставление отчетности.

Надбавку за качество выполняемых работ рекомендуется устанавливать пропорционально отработанному времени.

*При разработке и утверждении в учреждениях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:*

*размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);*

*работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);*

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

*вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);*

*правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);*

*принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).*

*Примерный порядок оценки качества выполняемых работ, показатели и критерии качества, применяемые при установлении надбавки за качество выполняемых работ и порядок их применения приведен в приложении № 2 к настоящему Примерному положению.*

*(абзацы добавлены приказом от 30.03.2018 № 87)*

*4.3.2. В целях стимулирования работников учреждений к повышению квалификации устанавливается надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за месяц, исчисленному с учетом установленного объема педагогической или учебной работы в неделю, за квалификационную категорию в следующих размерах:*

*а) при наличии первой квалификационной категории – 15 процентов;*

*б) при наличии высшей квалификационной категории – 30 процентов.*

*Надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие квалификационной категории устанавливается педагогическим работникам со дня издания приказа органа (учреждения) о присвоении квалификационной категории и действует в течение 5 лет и применяется при оплате труда за установленную учебную нагрузку при тарификации.*

*Имеющаяся квалификационная категория учитывается при исполнении обязанностей работниками по той должности, по которой им присвоена квалификационная категория, а также по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 3 к Примерному положению, а также в случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).*

*До окончания срока действия квалификационной категории работник может обратиться в аттестационную комиссию для прохождения аттестации в установленном порядке.*

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

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

*При наступлении у работника права на применение надбавки за квалификационную категорию в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.*

*Применение надбавки за имеющуюся квалификационную категорию по истечении срока действия квалификационной категории сохраняется в следующих случаях: после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не менее чем на один год; не менее чем за один год - до наступления права для назначения страховой пенсии по старости; не менее чем на 6 месяцев - по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года; конкретный срок, на который оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории, определяется коллективным договором учреждения.*

*Применение надбавки за имеющуюся квалификационную категорию сохраняется за педагогическими работниками в случае истечения срока ее действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.*

*4.3.3. В целях стимулирования водителей автомобилей к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации может устанавливаться ежемесячная надбавка за классность водителям автомобилей (первый класс - 25 процентов, второй класс - 10 процентов).*

*(пункты 4.3.2.и 4.3.3 добавлен приказом от 30.03.2018 № 87)*

4.4. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет рекомендуется устанавливать к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в следующих размерах, при стаже работы персонала:

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.

*При увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности, право на его изменение возникает со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера доплаты за стаж.**При наступлении у работника права на увеличение доплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности увеличение доплаты производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.* *При установлении стажа для выплаты надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет, учитываются периоды работы в данном или аналогичном по профилю учреждении по должности.*

*(пункт дополнен абзацем приказом от 30.03.2018 № 87)*

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

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

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

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

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

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

4.5.2. При премировании учитывается:

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

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

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

своевременность и полнота подготовки отчетности.

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

4.6. Выплаты за наличие ученой степени, почетных званий Российской Федерации, наград и знаков отличия в сфере образования и науки применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы только по основной работе.

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

4.6.1. Рекомендуемые размеры надбавок за наличие ученой степени, почетных званий Министерства образования и науки Российской Федерации к окладу (ставке заработной платы) составляют:

почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный преподаватель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», иные почетные звания – 30 процентов;

ведомственные награды (Почетная грамота Министерства образования Российской Федерации, Почетный знак «Почетный работник общего образования») – *10* процентов; *(в ред. от 25.10.2017 № 179)*

кандидат наук – 30 процентов;

доктор наук – 50 процентов.

*Право на установление надбавки возникает:*

*при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;*

*при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.*

*(абзацы добавлены приказом от 30.03.2018 № 87)*

4.7 В Положении об оплате труда учреждения устанавливаются качественные и количественные показатели для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику исходя из критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

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

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам учреждения, а также показателям оценки эффективности работы, устанавливаемых Отделом образования и муниципальным учреждением.

4.9. Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение, установленных на определенный период, оформляется приказом учреждения с обязательным указанием причины.

**5. Оплата труда руководителя учреждения,**

**его заместителя, руководителя структурного подразделения, главного бухгалтера**

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

5.2. Размер должностного оклада руководителю учреждения устанавливается в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений и работников органов местного самоуправления Бурейского района по должностям, не отнесенным к должностям муниципальной службы, утвержденным постановлением главы Бурейского района от 11.01.2013 № 3.

Размер должностного оклада руководителю муниципального бюджетного, автономного, казенного учреждения определяется трудовым договором («эффективным контрактом») в зависимости от сложности труда (в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения) и может быть изменен в соответствии с трудовым законодательством один раз в год по итогам предшествующего года.

Условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений устанавливаются в трудовом договоре («эффективном контракте»), заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

Заработная плата руководителю муниципального бюджетного, автономного, казенного учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру, определяемая трудовым договором («эффективным контрактом»), в том числе конкретные размеры должностного оклада, виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются:

руководителю муниципального бюджетного, автономного, казенного учреждения, - начальником муниципального *казенного* (ред. от 03.03.2018 № 87) учреждения Отдел образования администрации Бурейского района по согласованию с главой района;

заместителю руководителя и главному бухгалтеру - руководителем муниципального бюджетного, автономного, казенного учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров соответствующих учреждений, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и, главного бухгалтера), определяется руководителем Отдела образования в кратности от 1 до 3.

При установлении условий оплаты труда руководителю бюджетного, автономного или казенного учреждения руководитель Отдел образования исходит из необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с настоящим пунктом, при выполнении руководителем всех показателей эффективности деятельности бюджетного, автономного или казенного учреждения и получения премии по итогам работы в максимальном размере.

В отношении бюджетных, автономных и казенных учреждений, включенных в перечень, утверждаемый главой района, предельный уровень соотношения, устанавливаемый в соответствии с настоящим пунктом, может быть увеличен по решению руководителя Отдела образования по согласованию с главой района до 6.

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. *(в ред. от 20.03.2017 № 57)*

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

5.4. С учетом условий труда заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 и стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 (за исключением подпунктов а) и б) пункта 4.1 настоящего Примерного положения). *(в ред. от 25.10.2017 № 179)*

5.5. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям, руководителям структурных подразделений, главному бухгалтеру устанавливаются в процентах к должностным оклада или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Амурской области и Бурейского района.

*5.6. Особенности определения учебной нагрузки руководителей организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и их заместителями, замещающих должности педагогических работников, наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотрены пунктами 5.3 и 5.4 приложения 2 к приказу Министерства образования и науки Российской федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени(нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».*

*При оформлении преподавательской работы руководителей организаций необходимо учитывать, что в соответствии с подпунктом «ж» пункта 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» работа без занятия штатной должности в том же учреждении, в том числе преподавательская работа руководящих и других работников общеобразовательных учреждений, не считается совместительством и не требует заключения другого трудового договора и допускается в основное рабочее время с согласия руководителя (для руководителя учреждения - с согласия учредителя).*

5.7. Размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения ежегодно устанавливаются начальником Отдела образования в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения согласно утвержденному порядку.

5.8. В соответствии с пунктом 10. Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений и работников органов местного самоуправления Бурейского района по должностям, не отнесенным к должностям муниципальной службы, утвержденного постановлением главы Бурейского района от 11.01.2013 № 3, руководителям муниципальных учреждений могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- премия по итогам работы;

- единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий, выплачиваемая в порядке, установленном пунктом 5.11 настоящего Примерного положения;

- за наличие ученой степени, почетных званий.

5.9. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производятся по результатам работы, с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, утвержденными нормативным актом Отдела образования.

Решение об осуществлении выплат стимулирующего характера руководителям учреждений принимается начальником Отдела образования.

5.10. Стимулирование руководителей учреждений по итогам работы осуществляется в соответствии с решениями Отдела образования, в котором учитываются:

рост средней заработной платы работников муниципального бюджетного, автономного, казенного учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы, обеспечиваемого за счет средств районного бюджета;

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

выполнение учреждением нормативных правовых актов Российской Федерации, Амурской области, министерства образования и науки области, администрации Бурейского района принятых в отношении учреждения в соответствии с его компетенцией;

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

отсутствие в учреждении задолженности по заработной плате;

участие в реализации национальных проектов, федеральных, областных и районных программах и др.

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

физическое и психическое здоровье учащихся (по результатам мониторинга);

создание благоприятного психологического микроклимата в коллективе учреждения (по результатам мониторинга);

количество преступлений и административных правонарушений, совершенных учащимися учреждений;

количество учащихся, отчисленных из учреждений и не продолжающих обучение в других образовательных учреждениях;

участие учреждений в районных, областных и всероссийских мероприятиях, результативность участия.

5.11. Премирование руководителей по итогам работы осуществляется 2 раза в год (по полугодиям) по результатам мониторинга эффективности работы руководителя.

5.12. Единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливается руководителям по решению начальника Отдела образования, по согласованию заместителем главы администрации района по социальным вопросам при наличии:

- письменного поручения главы района, заместителя главы администрации района по социальным вопросам, руководителя Отдела образования о выполнении соответствующего особо важного и сложного задания;

- письменного обоснования эффективности достигнутых результатов выполнения особо важного и сложного задания с учетом личного вклада руководителя бюджетного, автономного или казенного учреждения в общие результаты работы. *(в ред. от 20.03.2017 № 57)*

5.13. Исключен*. (в ред. от 20.03.2017 № 57)*

5.14. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, главного бухгалтера устанавливаются руководителем учреждения на основании количественных и качественных показателей их деятельности.

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

5.15. *Для осуществления оценки выполнения целевых показателей эффективности деятельности заместителей руководителей, главных бухгалтеров в целях их премирования рекомендуется руководствоваться Примерным порядком премирования заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения по итогам работы (приложение № 4 к настоящему Примерному положению).* *(пункт добавлен* *приказом от 30.03.2018 № 87)*

*(нумерация пунктов раздела изменена в соответствии с приказом от 30.03.2018 № 87)*

**6. Особенности оплаты труда педагогических**

**работников**

6.1. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за оклад (ставку) (продолжительность рабочего времени) установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

6.3. Исключен *(в редакции от 25.10.2017 № 179)*

6.4. *Исключен* *(приказом от 30.03.2018 № 87)*

6.5. *Исключен* *(приказом от 30.03.2018 № 87)*

6.6. *Исключен* *(приказом от 30.03.2018 № 87)*

6.6.1. *Исключен* *(приказом от 30.03.2018 № 87)*

6.6.2. *Исключен* *(приказом от 30.03.2018 № 87)*

6.7. *Исключен* *(приказом от 30.03.2018 № 87)*

6.7.1. *Исключен* *(приказом от 30.03.2018 № 87)*

6.7.2. *Исключен* *(приказом от 30.03.2018 № 87)*

6.7.3. *Исключен* *(приказом от 30.03.2018 № 87)*

6.7.4*. Исключен* *(приказом от 30.03.2018 № 87)*

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

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

в связи с бракосочетанием, рождением детей, смертью работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей). В случае смерти (гибели) работника в период его работы материальная помощь выплачивается близким родственникам умершего по их заявлению при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим;

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

*в связи с необходимостью длительного лечения и восстановления здоровья (в том числе за пределами области) работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей) при предоставлении документов, подтверждающих соответствующие расходы. (в ред. от 20.03.2017 № 57)*

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

7.3. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает руководитель муниципального учреждения на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника), а руководителю учреждения – начальник муниципального учреждения Отдел образования администрации Бурейского района на основании письменного заявления руководителя учреждения.

Размер материальной помощи определяется приказом руководителя учреждения (начальника Отдела образования).

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

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

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

в связи с государственными и профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации, - до 3000 рублей в год. Государственные, профессиональные праздники, в связи с которыми могут выплачиваться премии:

- Международный женский день 8-е Марта;

- День защитника Отечества;

- День учителя;

- День воспитателя;

- День социального работника;

- День бухгалтера.

по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и 65-летием со дня рождения) - до 3000 рублей;

в случае увольнения в связи с выходом на пенсию - до 3000 рублей.

7.5. Решение о выплате единовременной премии работникам принимает руководитель муниципального учреждения, а руководителю муниципального учреждения – начальник Отдела образования на основании письменного заявления руководителя учреждения.

Размер премии определяется приказом руководителя учреждения (начальника Отдела образования) в пределах общей экономии по фонду оплаты труда. Конкретный размер премии определяется в абсолютном размере.

7.6. Материальная помощь и единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, не включаются в расчет средней заработной платы и не учитываются при начислении районного коэффициента и процентных надбавок.

Приложение № 1

к Примерному положению об оплате труда

работников муниципальных казенных,

бюджетных, автономных учреждений,

подведомственных муниципальному

казенному учреждению Отдел образования

администрации Бурейского района и работ-

ников муниципального казенного учрежде-

ния Отдел образования администрации

Бурейского района, не отнесенных к долж-

ностям муниципальной службы

*(в редакции от 29.12.2018 № 286,*

*с изменениями от 28.12.2019 № 273)*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Бурейского района, подведомственных муниципальному казенному учреждению Отдел образования администрации Бурейского района | | | |
| **1.     Профессиональные квалификационные группы, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»** | | | |
| Квалификацион-ный уровень | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Разряд выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификаци-онным спра-вочником ра-бот и профес-сий рабочих | Рекомендуемый оклад (должност-ной оклад), ставка заработной платы, руб. |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| *Профессии рабочих, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»* | | | |
| 1 квалификацион-ный 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:  - выпуск 1 раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» (Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 N 31/3-30) - подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, оператор котельной, аппаратчик химводоочистки;  - выпуск 2 раздел "Слесарные и слесарно-сборочные работы" (Постановление Минтруда РФ от 15.11.1999 N 45) – слесарь-сантехник;  - выпуск 51 раздел "Торговля и общественное питание" – кухонный рабочий, повар.  Наименования профессий рабочих в соответствии с Квалификационным справочником профессий рабочих, которым устанавливаются месячные оклады (Утвержден Постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и ВЦСПС от 20 февраля 1984 г. N 58/3-102):  - Раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» - гардеробщик, кастелянша, машинист по стирке и ремонту спец. одежды, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений; уборщик территорий;  - Раздел «Жилищно-коммунальное хозяйство» - дворник.  Наименование должностей предусмотрено и с учетом общероссийского классифи-катора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (далее – ОКПДТР) | 1 квалификаци-онный разряд  2 квалификаци-онный разряд  3 квалификаци-онный разряд | 5200  5370  5650 |
| 2 квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене) |  | 5760 |
| *Профессии рабочих, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»* | | | |
| 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, ОКПДТР:  - выпуск 1 раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» (Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 N 31/3-30) - рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, оператор котельной, аппаратчик химводоочистки;  - выпуск 2 раздел "Слесарные и слесарно- сборочные работы" (Постановление Минтруда РФ от 15.11.1999 N 45) – слесарь-сантехник;  - выпуск 51 раздел "Торговля и общественное питание"  – повар; Постановление Минтруда РФ от 10.11.1992 № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих» - водитель автомобиля | 4 квалификаци-онный разряд  5 квалификаци-онный разряд | 6100  6330 |
| 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, ОКПДТР:  - выпуск 1 раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» (Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 N 31/3-30) - оператор котельной;  - выпуск 2 раздел "Слесарные и слесарно- сборочные работы" (Постановление Минтруда РФ от 15.11.1999 N 45) – слесарь-сантехник;  - выпуск 51 раздел "Торговля и общественное питание"  - повар; Постановление Минтруда РФ от 10.11.1992 № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих» - водитель автомобиля | 6 квалификаци-онный разряд  7 квалификаци-онный разряд | 6550  6780 |
| **2. Профессиональные квалификационные группы, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»** | | | |
| Профессиональный квалификационный уровень | Профессии руководителей, специалистов и служащих, отнесенные к квалификационным уровням | | Рекомендуемый оклад (должно-стной оклад), ставка заработ-ной платы, руб. |
| *Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»* | | | |
| 1 квалификационный уровень | Архивариус, делопроизводитель, кассир, секретарь, секретарь-машинистка, экспедитор | | 5650 |
| 2 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший" | | 5990 |
| *Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»* | | | |
| 1 квалификационный уровень | инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, техник, техник по защите информации, техник-программист | | 6330 |
| 2 квалификационный уровень | заведующий хозяйством.  Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший».  Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория | | 6780 |
| 3 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | | 7120 |
| 4 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | | 7450 |
| 5 квалификационный уровень | Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской; | | 8020 |
| *Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»* | | | |
| 1 квалификационный уровень | Бухгалтер, документовед, инженер, инженер-программист (программист), психолог, специалист по кадрам, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по планированию, экономист по труду, экономист по финансовой работе, эксперт, юрисконсульт | | 8700 |
| 2 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | | 9300 |
| 3 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | | 10130 |
| 4 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | | 10800 |
| 5 квалификационный уровень | Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера | | 11475 |
| *Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»* | | | |
| 1 квалификационный уровень | начальник отдела кадров, начальник юридического отдела | | 12375 |
| 2 квалификационный уровень | Главный\* (бухгалтер) | | 13500 |
| \* За исключением случаев, когда должность с наименованием «Главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функции по должности специалиста с наименованием «Главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации. | | | |
| **3. Профессиональные квалификационные группы, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»** | | | |
| Профессиональный квалификационный уровень | Профессии работников, отнесенные к квалификационным уровням | | Рекомендуемый оклад (должно-стной оклад), ставка заработ-ной платы, руб. |
| *Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"* | | | |
|  | Библиотекарь | | 8020 |
| **4.     Профессиональные квалификационные группы, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»** | | | |
| Профессиональный квалификационный уровень | Профессии работников, отнесенные к квалификационным уровням | | Рекомендуемый оклад (должно-стной оклад), ставка заработ-ной платы, руб. |
| *Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня* | | | |
|  | Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части | | 6100 |
| *Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня* | | | |
| 1 квалификационный уровень | Младший воспитатель | | 6328 |
| 2 квалификационный уровень | Диспетчер образовательного учреждения | | 7119 |
| *Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников* | | | |
| 1 квалификационный уровень | Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый | | 9700 |
| 2 квалификационный уровень | Инструктор-методист; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель | | 9860 |
| 3 квалификационный уровень | Воспитатель, мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель | | 10020 |
| 4 квалификационный уровень | Педагог-библиотекарь; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед) | | 10200 |
| *Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений* | | | |
| 1 квалификационный уровень | Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей<\*> | | 10170 |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; | | 11300 |
| <\*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню. | | | |
| <\*\*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню. | | | |

Приложение № 2

к Примерному положению об оплате труда

работников муниципальных казенных,

бюджетных, автономных учреждений,

подведомственных муниципальному

казенному учреждению Отдел образования

администрации Бурейского района и работ-

ников муниципального казенного учрежде-

ния Отдел образования администрации

Бурейского района, не отнесенных к долж-

ностям муниципальной службы

*(приложение введено приказом от 30.03.2018 № 87)*

Примерный порядок оценки качества выполняемых работ,

показатели и критерии качества, применяемые при установлении надбавки за качество выполняемых работ и порядок их применения.

1. Настоящий порядок разработан с целью усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в результатах своего труда, повышения качества своей работы, развития творческой активности, инициативы, успешного и добросовестного исполнения своих должностных обязанностей.
2. Для определения размера стимулирующей выплаты каждого работника используется балльная система. Показатели критериев и максимальное количество баллов по каждому критерию устанавливается учреждением самостоятельно.
3. Для организации объективной оценки качества используется Оценочный лист, рекомендуемая форма которого установлена приложением к настоящему порядку. Учреждения по необходимости могут конкретизировать информацию, путем добавления граф и строк. Удалять существующие графы недопустимо.
4. В оценочный лист работника заносятся критерии эффективности деятельности, при этом каждый из них оценивается определенным баллом. Таким образом, выполнение работником требований критерия добавляет ему баллы, а невыполнение, соответственно, снимает.
5. Размер стимулирующей доплаты определяется следующим образом:

а) определяется количество баллов, заработанных каждым работником, путем суммирования баллов по всем показателям критериев качества в соответствии с Оценочными листами;

б) определяется общее количество баллов, заработанных всеми работниками учреждения;

б) стоимость одного балла определяется путем деления фонда оплаты труда, выделенного на указанную стимулирующую выплату, на общее количество баллов, заработанных всеми работниками учреждения и утверждается приказом руководителя учреждения. Надбавки за качество выполняемых работ производятся в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения;

в) определяется размер стимулирующей выплаты для каждого работника путем умножения стоимости одного балла на количество баллов, заработанных конкретным работником.

6. Критерии оценки качества работы (или форма оценочного листа с критериями оценки качества работы) по конкретной должности утверждаются вместе с положением об оплате труда работников учреждения.

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

8. Комиссия действует на основании Положения, утвержденного директором учреждения и согласованного с профсоюзным комитетом (трудовым коллективом) учреждения. Председатель комиссии назначается или избирается сроком на один год и несет полную ответственность за работу комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

9. Результаты работы комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых составляет пять лет. Протоколы хранятся у руководителя учреждения. Решения комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

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

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

12. Решение комиссии размещается в доступном для ознакомления месте для доведения его работникам.

13. Размер надбавки за качество выполняемых работ рекомендуется устанавливать два раза в год: до 01 сентября текущего года по результатам работы за январь - август и до 01 января следующего года по результатам работы за сентябрь-декабрь. Выплату производить ежемесячно.

14. Примерные направления для разработки показателей качества деятельности работников учреждений:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели качества выполняемых работ | Критерии качества выполняемых работ | | Количество  баллов |
| 1. | Учитель |  | |  |
| 1.1. | Положительная динамика результативности работы с детьми, нуждающимися в психолого-медико-педагогическом сопровождении (основание тестирование, программа сопровождения).  Стабильность и рост уровня обученности и качества обучения | Положительная динамика результативности тестирования  Наличие программы сопровождения:  Да  нет | | х  х  0 |
| 1.2. | Результативность участия в  очных предметных  олимпиадах, конференциях и творческих конкурсах,  конкурсах по предмету,  спортивных соревнованиях | -федеральный уровень  -региональный уровень  -муниципальный уровень Физическая культура:  -федеральный уровень  -региональный уровень  -муниципальный уровень Победа школьной команды  в районной спартакиаде | | х  х  х  х  х  х  х |
| 1.3. | Ведение экспериментальной (инновационной) работы в рамках экспериментальной (опорной) площадки: | Документальное подтверждение статуса участия в инновационной деятельности  -федеральный уровень  -региональный уровень  -муниципальный уровень | | х  х  х |
| 1.4. | Результативность участия  педагога в профессиональных  конкурсах, организованных  Министерством образования и  науки, АОИРО, Отделом  образования | -федеральный уровень  -региональный уровень  -муниципальный уровень | | х  х |
| 1.5. | Подготовка победителей и призёров олимпиад, конкурсов, соревнований | -федеральный уровень  -региональный уровень  -муниципальный уровень | | х  х  х |
| 1.6. | Результативность презентации (очной) собственной педагогической деятельности по предмету, участие в конкурсе профессионального мастерства, мастер-классах, научно-практических конференциях, методических семинарах, конкурсах, подготовка печатных работ, проведение открытых уроков, наставничество, тематические выступления на педсоветах и т.п. | Проведение открытых уроков, мероприятий, мастер-классов, подготовка семинаров,  педсоветов, конференций:  -региональный уровень  -муниципальный уровень  -уровень учреждения | | х  х  х |
| 1.7. | Качество обучения | По итогам сдачи ОГЭ, ЕГЭ, проверочных работ, % от общего количества | | х |
| 1.8. | Использование активных форм обучения, современных педагоги-ческих технологий и идей, использо-вание и организация учащимися информационно-коммуникационных технологий | да  нет | | х  0 |
| 1.9. | Подготовка и проведение на высоком уровне внеклассных и других мероприятий учреждения соответствующей направленности | да  нет | | х  0 |
| 1.10. | Наличие внеурочной работы по предмету (организация индивидуальной коррекционной работе, предметных викторин, участие в предметной неделе, повышение интереса учащихся к предмету средствами внеурочной деятельности);  Участие школьников в работе круж-ков, секций, клубов по предмету (численность, посещаемость, сохранность контингента) | да  нет | | х  0 |
| 1.11. | Проведение открытых общешкольных мероприятий по воспитательной работе  Подготовка художественной самодея-тельности (танец, песня, сценка и т.д.) | ед.  да  нет | | х  х  0 |
| 1.12. | Участие в проведении родительских собраний, использование новых форм работы с родителями | да  нет | | х  0 |
| 1.13. | Доля детей, исправивших речевые нарушения, от общей численности детей, занимавшихся с учителем-логопедом | % | | х |
| 1.14. | Количество обучающихся, сдавших нормы ГТО | % сдавших | | х |
|  | Наличие знака ГТО у учителя по физической культуре | да  нет | | х  0 |
| 2. | Классный руководитель | | | |
| 2.1. | Активность учащихся в жизни и решении проблем класса, участие в общешкольных, районных, областных, проектах | да  нет | х  0 | |
| 2.2. | Сформированность у учащихся правового поведения – отсутствие правонарушений, знание и соблюдение правил поведения учащихся, воспитанников, норм устава ОУ | да  нет | х  0 | |
| 2.3. | Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся( тематические классные часы, туристические походы и т.п.), по профилактике вредных привычек, обеспечению безопасности | да  нет | х  0 | |
| 2.4. | Наличие системы работы с родите-лями, активность родительской активности в делах класса | да  нет | х  0 | |
| 2.5. | Наличие портфолио класса | да  нет | х  0 | |
| 2.6. | Отсутствие, снижение пропусков учащимися уроков без уважительной причины | да  нет | х  0 | |
| 3. | Воспитатель | | | |
| 3.1. | Положительная динамика результативности работы с детьми, нуждающимися в психолого-медико-педагогическом сопровождении (основание тестирование, программа сопровождения).  Стабильность и рост уровня воспитанности. | Положительная динамика результативности тестирования  Наличие программы сопровождения:  Да  нет | х  х  х  0 | |
| 3.2. | Использование активных форм воспитания, современных педагогических технологий и идей, использование и организация учащимися информационно- коммуникационных технологий | Да  нет | х  0 | |
| 3.3. | Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе | % | х | |
| 3.4. | Участие в проведении в конкурсе профессионального мастерства, мастер-классах, научно-практических конференциях, методических семинарах, конкурсах, подготовка печатных работ, проведение открытых уроков, воспитательных занятий, наставничество, тематические выступления на педсоветах и т.п. | -федеральный уровень  -региональный уровень  -муниципальный уровень | х  х  х | |
| 3.5. | Подготовка победителей и призёров конкурсов, соревнований, фестивалей и пр. | -федеральный уровень  -региональный уровень -муниципальный уровень  -уровень учреждения | х  х  х  х | |
| 3.6. | Ведение экспериментальной (инновационной) работы в рамках экспериментальной (опорной) площадки | да  нет | х  0 | |
| 3.7. | Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления. | да  нет | х  0 | |
| 3.8. | Эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов. | да  нет | х  0 | |
| 3.9. | Участие в общих мероприятиях учреждения (качественная подготовка и проведение праздников и т.д.) | да  нет | х  0 | |
| 3.10. | Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников по поводу конфликтных ситуаций | да  нет | х  0 | |
| 3.11. | Своевременность и качество составления рабочих программ, подготовки отчётов, ведение документации и др. | да  нет | х  0 | |
| 4. | Педагог – психолог, социальный педагог | | | |
| 4.1. | Результативность коррекционной работы с учащимися | Положительная динамика результативности тестирования | х | |
| 4.2. | Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля | да  нет | х  0 | |
| 4.3. | Эффективность взаимодействия с классными руководителями, воспитателями, родителями и другими организациями | да  нет | х  0 | |
| 4.4. | Ведение инновационной, экспериментальной деятельности | да  нет | х  0 | |
| 4.5. | Выполнение незапланированной работы | да  нет | х  0 | |
| 5. | Библиотекарь | | | |
| 5.1. | Высокая читательская активность обучающихся | да  нет | х  0 | |
| 5.2. | Организация постоянно дейст-вующих внутришкольных семина-ров (библиотечных уроков) с читате-лями по использованию каталогов и других элементов справочно-биб-лиографического аппарата; встреч с людьми связанных с литературным творчеством; консультаций с обзо-рами и аннотациями поступившей литературы; выступлений на педсоветах, родительских собраниях |  |  | |
| 5.3. | Пропаганда чтения как форма культурного досуга | да  нет | х  0 | |
| 5.4. | Обеспечение комфортной среды в библиотеке (информативной, технологической, эстетической) |  |  | |
| 5.5. | Участие в общешкольных, районных, областных, всероссийских мероприятиях | да  нет | х  0 | |
| 5.6. | Оформление тематических выставок | да  нет | х  0 | |
| 5.7. | Выполнение незапланированной работы | да  нет | х  0 | |
| 5.8. | Ведение предметной копилки | да  нет | х  0 | |
| 5.9. | Использование информационно-коммуникационных технологий в работе | да  нет | х  0 | |
| 6. | Завхоз | | | |
| 6.1. | Обеспечение санитарно- гигиени-ческих условий в помещениях образовательного учреждения | да  нет | х  0 | |
| 6.2. | Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда | да  нет | х  0 | |
| 6.3. | Высокий уровень контроля за использованием материальных ценностей учреждения (отсутствие недостач, своевременное списание, экономия расходования средств на обслуживание зданий) | да  нет | х  0 | |
| 6.4. | Качественная организация и контроль за проведением ремонтных работ. | да  нет | х  0 | |
| 6.5. | Отсутствие жалоб работников учреждения на работу хозяйственной службы | да  нет | х  0 | |
| 6.7 | Своевременное и качественное ведение документации |  |  | |
| 7. | Работники бухгалтерии | | | |
| 7.1. | Своевременное и качественное предоставление отчётности | да  нет | х  0 | |
| 7.2. | Качественное ведение документации | да  нет | х  0 | |
| 7.3. | Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчётов | да  нет | х  0 | |
| 7.4. | Своевременное предоставление и проведение государственных контрактов | % от общего объема | х  0 | |
| 7.5. | Своевременное и качественное предоставление бюджета | да  нет | х  0 | |
| 7.6. | Исполнение бюджетных обязательств | % от общего объема | х  0 | |
| 8. | Обслуживающий персонал | | | |
| 8.1. | Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений, своевременный ремонт школьной мебели, обеспечение безопасности |  |  | |
| 8.2. | Оперативность выполнения заявок с отметкой в журнале |  |  | |
| 8.3. | Выполнение ремонтных работ |  |  | |
| 8.4. | Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников. |  |  | |
| 8.5. | Качественная и своевременная уборка помещений. |  |  | |
| 8.6. | Соблюдение трудовой дисциплины. |  |  | |

15. Настоящий перечень не является обязательным и исчерпывающим. Руководитель учреждения вправе устанавливать иные критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения в рамках должностных обязанностей работника и в соответствии с его квалификацией.

Приложение № 2

к Примерному порядку оценки

качества выполняемых работ,

показатели и критерии качества,

применяемые при установлении

надбавки за качество выполняемых

работ и порядок их применения

Рекомендуемая форма

Оценочный лист

определения размера стимулирующих выплат за качество работ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование учреждения)

на\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О. работника

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование должности)

за период\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели качества выполняемых работ | Критерии качества выполняемых работ | Максимальное количество  баллов | информация о достижениях в баллах | |
| самооценка | Оценка комиссии |
| 1. |  | | | | |
| 1.2. |  |  |  |  |  |
| … |  |  |  |  |  |
| 2. |  | | | | |
| 2.2. |  |  |  |  |  |
| … |  |  |  |  |  |
| Общее количество баллов | | |  |  |  |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О. работника) (подпись)

Председатель комиссии

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О.) (подпись)

Члены комиссии:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О.) (подпись)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О.) (подпись)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О.) (подпись)

Приложение № 3

к Примерному положению об оплате труда

работников муниципальных казенных,

бюджетных, автономных учреждений,

подведомственных муниципальному

казенному учреждению Отдел образования

администрации Бурейского района и работ-

ников муниципального казенного учрежде-

ния Отдел образования администрации

Бурейского района, не отнесенных к долж-

ностям муниципальной службы

*(приложение введено приказом от 30.03.2018 № 87)*

Случаи, когда имеющаяся квалификационная категория учитывается при доплате за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также другие случаи

В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

- если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству, при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы:

|  |  |
| --- | --- |
| Должность, по которой установлена квалификационная категория | Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1 |
| 1 | 2 |
| Учитель, преподаватель | Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности). |
| Старший воспитатель;  воспитатель | Воспитатель;  старший воспитатель |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности) |
| |  |  | | --- | --- | | Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности |  | | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности) |
| Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности | Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности |
| Руководитель физического воспитания | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания);  инструктор по физической культуре |
| Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре | Руководитель физического воспитания |
| Мастер производственного обучения | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения);  инструктор по труду;  старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения);  инструктор по труду;  старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения) | Мастер производственного обучения;  инструктор по труду |
| Учитель-дефектолог, учитель-логопед | Учитель-логопед;  учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам);  воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств) | Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей;  музыкальный руководитель |
| Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств) |
| Старший тренер-преподаватель;  тренер-преподаватель | Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре);  инструктор по физической культуре |
| Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре);  инструктор по физической культуре | Старший тренер-преподаватель;  тренер-преподаватель |

Приложение № 4

к Примерному положению об оплате труда

работников муниципальных казенных,

бюджетных, автономных учреждений,

подведомственных муниципальному

казенному учреждению Отдел образования

администрации Бурейского района и работ-

ников муниципального казенного учрежде-

ния Отдел образования администрации

Бурейского района, не отнесенных к долж-

ностям муниципальной службы

*(приложение введено приказом от 30.03.2018 № 87)*

Примерный порядок

премирования заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения по итогам работы

1. Порядок определения и пересмотра премиального фонда заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения

1.1. Размер премиального фонда заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения утверждается на текущий финансовый год приказом руководителя учреждения в размере на 10-30% ниже утвержденного Отделом образования премиального фонда для руководителя учреждения, для каждого заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения. При этом премия за 1 полугодие выплачивается в текущем финансовом году, премия за 2 полугодие выплачивается в 1 квартале следующего финансового года.

1.2. Премиальный фонд заместителей руководителя, главного бухгалтера формируется в пределах установленного фонда оплаты труда учреждения.

2. Условия премирования заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения

2.1. Премирование заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения производится по итогам работы за соответствующий период отчетного финансового года. При этом оценка целевых показателей осуществляется с начала отчетного финансового года нарастающим итогом.

2.2. Премирование заместителей руководителя, главного бухгалтера производится с учетом выполнения целевых показателей эффективности своей деятельности, личного вклада заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

2.3. Заместители руководителя, главный бухгалтер учреждения обязаны дважды в год, не позднее 20 июня и 20 декабря подготовить отчеты о выполнении целевых показателей эффективности по своей деятельности.

2.4. Целевые показатели эффективности деятельности и критерии оценки эффективности и результативности деятельности заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливаются учреждениями самостоятельно.

2.5. Оценку эффективности работы заместителей руководителя, главного бухгалтера на основе выполнения утвержденных в соответствии с пунктом 2.4. осуществляет руководитель учреждения по согласованию с представительным органом трудового коллектива.

2.6. Выплата премии заместителям руководителя, главному бухгалтеру за соответствующий период производится на основании приказа руководителя учреждения.

2.7. При увольнении заместителей руководителя, главного бухгалтера по уважительной причине до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование, или назначении на должность в соответствующем отчетном периоде премия начисляется за фактически отработанное время.

2.8. Премия заместителям руководителя, главному бухгалтеру не начисляется в следующих случаях:

- наложение дисциплинарного взыскания на заместителей руководителя, главного бухгалтера за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде;

- совершение прогула, появления заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, оформленных в установленном порядке;

- нанесение заместителей руководителя, главного бухгалтера своей деятельностью или бездеятельностью прямого материального ущерба учреждению;

- нарушения правил ведения бюджетного учета или нарушения бюджетного законодательства, выявленных в отчетном периоде по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующие отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководителя учреждения в период, когда были осуществлены указанные нарушения.

2.9. Снижение премии или её лишение производится за тот расчетный период, в котором имело место случаи, указанные в пункте 2.8. Если указанные случаи обнаружены после выплаты надбавки, то снижение или прекращение ее выплаты производится за тот расчетный период, в котором они обнаружены.

2.10. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения, имеющим дисциплинарное взыскание, премирование не осуществляются в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

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

3. Порядок оценки выполнения целевых показателей эффективности деятельности, размеры и порядок премирования заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения

3.1. Руководитель учреждения по согласованию с представительным органом трудового коллектива на основе оценки отчета об исполнении целевых показателей эффективности деятельности заместителей руководителя, главного бухгалтера определяет степень их выполнения за отчетный период, которая оценивается определенной суммой баллов.

При сумме баллов, соответствующей выполнению всех целевых показателей эффективности деятельности заместителей руководителя, главного бухгалтера размер их премии за отчетный период равен 100 процентам от размера премии, установленного для данного периода.

3.2. Выплаты премиального фонда осуществляются:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Отчетный период | Период выплаты премии | Удельный вес квартального премиального фонда от годового фонда премирования в процентах |
| Январь-июнь | III квартал | х |
| Июль-декабрь | I квартал, следующего за отчетным, года | х |

3.3. Размер премии по итогам работы определяется:

- при расчете баллов за 1 полугодие суммируются баллы, полученные при оценке целевых показателей эффективности деятельности за 1 полугодие. Размер премии заместителей руководителя, главного бухгалтера определяется на основе расчета суммы баллов за 1 полугодие:

|  |  |
| --- | --- |
| Количество полученных баллов | Размер премиального фонда с учетом числа полученных баллов (в процентах от годового премиального фонда |
| х - max х для первого полугодия включительно | 50 |
| менее х - х включительно | 40 |
| менее х - х включительно | 30 |
| менее х - х включительно | 20 |
| менее х - х включительно | 10 |
| Менее х | Не премируются по итогам за 1 полугодие отчетного финансового года |

- при расчете баллов за 2 полугодие суммируются баллы, полученные при оценке целевых показателей эффективности деятельности и принимаются к расчету нарастающим итогом с начала отчетного финансового года. Размер премии заместителей руководителя, главного бухгалтера определяется на основе расчета суммы баллов за отчетный финансовый год:

|  |  |
| --- | --- |
| Количество полученных баллов | Размер премиального фонда с учетом числа полученных баллов (в процентах от годового премиального фонда |
| х – max х включительно | 50 |
| менее х - х включительно | 40 |
| менее х - х включительно | 30 |
| менее х - х включительно | 20 |
| менее х - х включительно | 10 |
| Менее х | Не премируются по итогам за 2 полугодие отчетного финансового года |

Значение «х» определяется учреждением самостоятельно, в зависимости от максимально возможного количества баллов.

Приложение №2

к приказу МКУ Отдел образования

администрации Бурейского района

от 15.08.2016 № 110

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу муниципальных учреждений

1. Директор
2. Заместитель директора
3. Заведующий
4. Заместитель заведующего
5. Заведующий структурным подразделением
6. Главный бухгалтер

Приложение №3

к приказу МКУ Отдел образования

администрации Бурейского района

от 15.08.2016 № 110

(в редакции от 30.12.2016 №230)

1. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений, их заместителей, руководителей структурных подразделений и главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений и средней заработной платы работников муниципальных учреждений (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Число обучающихся и воспитанников в образовательном учреждении | Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, их заместителей, руководителей структурных подразделений и главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) | |
| при осуществлении организации в одном здании дошкольного, или общего, или дополнительного образования, присмотра и ухода за детьми дошкольного возраста | при осуществлении организации в двух и более зданиях дошкольного и (или) общего, или дополнительного образования, присмотра и ухода за детьми дошкольного возраста |
| муниципальные общеобразовательные учреждения | | | |
| 1. | до 150 | до 2,3 | до 2,8 |
| 2. | от 151 до 500 | до 2,8 | до 3,3 |
| 3. | свыше 501 | до 3,3 | до 3,8 |
| муниципальные дошкольные учреждения | | | |
| 1. | до 150 | до 2,5 | до 3,0 |
| 2. | от 151 до 500 | до 3,0 | до 3,5 |
| 3. | свыше 501 | до 3,5 | до 4,0 |
| муниципальные учреждения дополнительного образования | | | |
| 1. | до 500 | до 2,5 | до 3,0 |

1. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителя - главного бухгалтера муниципального учреждения Централизованная бухгалтерия учреждений образования администрации Бурейского района и средней заработной платы работников этого учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Число обслуживаемых учреждений | Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, их заместителя-главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) |
| 1 | До 20 | до 2,5 |