



Городской округ Архангельской области
«Мирный»
АДМИНИСТРАЦИЯ МИРНОГО

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от «13» июня 2024 г.

№ 1189

г. Мирный

**Об утверждении Примерного положения о системе
оплаты труда работников муниципальных
образовательных организаций, подведомственных
Муниципальному учреждению «Управление
образования и социальной сферы
администрации Мирного»**

В соответствии с Федеральным законом от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», статьей 31 Устава городского округа Архангельской области «Мирный» администрация Мирного **п о с т а н о в л я е т :**

1. Утвердить Примерное положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Муниципальному учреждению «Управление образования и социальной сферы администрации Мирного» (приложение к настоящему постановлению).

2. Признать утратившими силу:

постановление администрации Мирного от 29 декабря 2010 года № 2793 «Об утверждении примерного Положения о системе оплаты труда работников Муниципальных учреждений дополнительного образования детей сферы культуры, подведомственных муниципальному учреждению «Управление социальной политики и здравоохранения администрации Мирного»;

постановление администрации Мирного от 5 октября 2011 года № 2058 «О внесении изменений в примерное Положение о системе оплаты труда работников Муниципальных учреждений дополнительного образования детей

сферы культуры, подведомственных муниципальному учреждению «Управление социальной политики и здравоохранения администрации Мирного»;

постановление администрации Мирного от 28 октября 2011 года № 2254 «О внесении изменений в примерное Положение о системе оплаты труда работников Муниципальных учреждений дополнительного образования детей сферы культуры, подведомственных муниципальному учреждению «Управление социальной политики и здравоохранения администрации Мирного»;

постановление администрации Мирного от 6 августа 2013 года № 1432 «О внесении изменений в примерное Положение о системе оплаты труда работников Муниципальных учреждений дополнительного образования детей сферы культуры, подведомственных муниципальному учреждению «Управление социальной политики и здравоохранения администрации Мирного»;

постановление администрации Мирного от 26 ноября 2013 года № 2173 «О внесении изменений в примерное Положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования детей сферы культуры, подведомственных муниципальному учреждению «Управление социальной политики и здравоохранения администрации Мирного», утвержденное постановлением администрации Мирного от 29 декабря 2010 года № 2793;

постановление администрации Мирного от 19 ноября 2015 года № 1768 «О внесении изменений в примерное Положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования детей сферы культуры, подведомственных муниципальному учреждению «Управление социальной политики и здравоохранения администрации Мирного», утвержденное постановлением администрации Мирного от 29 декабря 2010 года № 2793;

постановление администрации Мирного от 19 декабря 2022 года № 1177 «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных

Муниципальному учреждению «Управление образования и социальной сферы администрации Мирного»;

постановление администрации Мирного от 20 февраля 2023 года № 287 «О внесении изменений в Примерное положение о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Муниципальному учреждению «Управление образования и социальной сферы администрации Мирного», утвержденное постановлением администрации Мирного от 19 декабря 2022 № 1177».

3. Настоящее постановление вступает в силу с 01 сентября 2024 года и подлежит официальному опубликованию.

4. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на заместителя главы Мирного – начальника Муниципального учреждения «Управление образования и социальной сферы администрации Мирного» Шкурко С.Н.

Глава Мирного

Ю.Б. Сергеев

Приложение
УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации Мирного
от «13 » июня 2024 года № 1189

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников муниципальных
образовательных организаций, подведомственных
Муниципальному учреждению «Управление образования и
социальной сферы администрации Мирного»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Примерное положение о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Муниципальному учреждению «Управление образования и социальной сферы администрации Мирного» (далее – Примерное положение), разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», законом Архангельской области от 02.07.2013 № 712-41-ОЗ «Об образовании в Архангельской области».

2. Настоящее Примерное положение устанавливает единые условия оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Муниципальному учреждению «Управление образования и социальной сферы администрации Мирного» (далее – образовательные организации), в том числе:

систему оплаты труда;

особенности оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров;

перечень выплат социального характера и порядок их применения.

3. Настоящее Примерное положение распространяется на работников образовательных организаций, в том числе:

дошкольных образовательных организаций;

общеобразовательных организаций;

организаций дополнительного образования.

4. Фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований и средств, поступающих от приносящей доход деятельности образовательной организации.

5. Система оплаты труда работников образовательных организаций устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Архангельской области, муниципальными правовыми актами городского округа Архангельской области «Мирный», содержащими нормы трудового права, настоящим Примерным положением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (а при его отсутствии - иного представительного органа работников).

6. Система оплаты труда работников образовательной организации включает в себя:

оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников образовательной организации, повышающие коэффициенты к рекомендуемым фиксированным окладам (фиксированным должностным окладам), фиксированным ставкам заработной платы;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

7. Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников образовательных организаций. Начисление социальных выплат осуществляется в соответствии с разделом VI настоящего Примерного положения.

8. Основания установления (применения) различных видов выплат и надбавок в системе оплаты труда работников образовательной организации не должны дублировать друг друга.

9. Условия оплаты труда (в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера) устанавливаются трудовым договором.

10. Месячная заработная плата работника образовательной организации, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Архангельской области.

11. Заработная плата каждого работника образовательной организации зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

12. Оплата труда работников по совместительству, на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени, исходя из оклада (должностного оклада), ставок заработной платы, а также выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера, предусмотренных действующими нормативными актами.

13. Определение размеров заработной платы работников по основной должности и должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

14. Индексация заработной платы работников образовательных организаций производится в порядке, установленном статьей 134 ТК РФ.

II. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

15. Рекомендуемый фиксированный размер оклада (фиксированного должностного оклада), фиксированной ставки заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы

для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, приведен в приложении № 1 к настоящему Примерному положению.

16. Отнесение должностей работников образовательной организации к профессиональным квалификационным группам осуществляется положением о системе оплаты труда образовательной организации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и настоящим Примерным положением.

17. Положением о системе оплаты труда образовательной организации определяется:

фиксированный размер оклада (фиксированный должностной оклад), фиксированная ставка заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам, но не ниже соответствующего рекомендуемого фиксированного размера оклада (фиксированного должностного оклада), фиксированной ставки заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам, определенного настоящим Примерным положением;

размер повышающих коэффициентов к фиксированному окладу (фиксированному должностному окладу), фиксированной ставке заработной платы, определенных настоящим Примерным положением.

18. Применение повышающих коэффициентов к фиксированному окладу (фиксированному должностному окладу), фиксированной ставке заработной платы образует оклад (должностной оклад), ставку заработной платы работника. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника определяется путем умножения размера фиксированного оклада (фиксированного должностного оклада), фиксированной ставки заработной платы на соответствующие повышающие коэффициенты. Предусмотренные системой оплаты труда компенсационные и стимулирующие выплаты начисляются на оклад (должностной оклад), ставку заработной платы работника.

19. Размеры повышающих коэффициентов к фиксированному окладу (фиксированному должностному окладу), фиксированной ставке заработной платы по соответствующим ПКГ устанавливаются работникам трудовым договором в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников образовательной организации, в зависимости от стажа, выслуги лет, требований к уровню квалификации, профессиональной подготовки, специфики работы.

Размеры повышающих коэффициентов определяются на основе проведения дифференциации должностей, включаемых в штатное расписание и тарификационные списки образовательных организаций по квалификационным уровням ПКГ.

20. Повышающий коэффициент за стаж, выслугу лет устанавливается работникам трудовым договором в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и (или) муниципальных организациях.

В стаж работы в образовательной организации педагогическим работникам засчитывается стаж работы в организациях любых форм собственности по профилю выполняемой работы и по профилю деятельности организации. В стаж работы в образовательной организации иным (не педагогическим) работникам может засчитываться стаж работы в организациях любых форм собственности по профилю выполняемой работы и по профилю деятельности организации на основании решения комиссии, состав которой утверждается руководителем образовательной организации, критерии для зачета стажа устанавливаются локальным нормативным актом образовательной организации.

Повышающий коэффициент за стаж, выслугу лет устанавливается со дня представления работодателю документа о стаже, дающего право на соответствующую выплату, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер, %
Свыше 20 лет	12
От 15 лет до 20 лет	10
От 10 лет до 15 лет	7

От 5 лет до 10 лет	5
От 0 лет до 5 лет	3

21. Повышающий коэффициент за уровень квалификации устанавливается трудовым договором работника со дня присвоения (вынесения решения соответствующей аттестационной комиссией) и представления соответствующего документа работодателю в следующих размерах:

Квалификационная категория	Размер, %
Квалификационная категория «педагог-наставник»	13
Квалификационная категория «педагог-методист»	11
Высшая квалификационная категория	10
Первая квалификационная категория	5

22. Повышающий коэффициент за профессиональную подготовку устанавливается трудовым договором работника с учетом требований к уровню образования по занимаемой должности со дня представления работодателю документа, подтверждающего наличие образования соответствующего уровня, в следующих размерах:

Уровень образования	Размер, %
Высшее профессиональное	10
Среднее профессиональное	5
Начальное профессиональное, курсовая подготовка	2

23. Повышающий коэффициент за специфику работы в образовательных организациях устанавливается трудовым договором работника в следующих размерах:

педагогическим работникам за работу в классах с углубленным изучением отдельных учебных предметов или в классах профильного обучения – 15 процентов;

педагогическим и иным категориям работников за работу в специальных (коррекционных) классах (группах), организованных в образовательных организациях – 15 - 20 процентов;

педагогическим работникам за работу с обучающимися, имеющими ограниченные возможности здоровья, инвалидность, находящимися на индивидуальном обучении на дому или на длительном лечении в стационарных условиях в государственных медицинских организациях (на основании соответствующего заключения) – 20 процентов.

24. Оплата труда педагогических работников, работающих с группами спортивно-оздоровительного направления, группами начальной и учебно-тренировочной подготовки, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

25. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогических работников определяется путем умножения фиксированного оклада (фиксированного должностного оклада), фиксированной ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, предусмотренных пунктами 20 - 23 настоящего Примерного положения, на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы в неделю за ставку.

26. Продолжительность рабочего времени тренеров-преподавателей образовательных организаций, оплата труда которых осуществляется по нормативам оплаты труда за подготовку одного обучающегося (занимающегося), регулируется в зависимости от максимального количества часов учебно-тренировочной работы в неделю, установленного для каждого занимающегося по видам спорта, периодов и задач его подготовки, возможного объединения занимающихся в группы.

Нормативы оплаты труда тренеров-преподавателей за подготовку одного занимающегося в учебно-тренировочных группах устанавливаются в процентах от фиксированного оклада (фиксированного должностного оклада), фиксированной ставки заработной платы. Оклад (должностной оклад), ставка

заработной платы тренеров-преподавателей, работающих с учебно-тренировочными группами, определяется путем умножения фиксированного оклада (фиксированного должностного оклада), фиксированной ставки заработной платы на норматив оплаты труда в процентах и на количество занимающихся под его руководством.

Норматив оплаты труда в процентах по этапам подготовки:

учебно-тренировочный до двух лет обучения:

первая группа видов спорта, к которой относятся все олимпийские виды спорта (дисциплины), кроме игровых видов спорта (далее – первая группа видов спорта), – 9 процентов;

вторая группа видов спорта, к которой относятся олимпийские игровые виды спорта, а также неолимпийские виды спорта, получившие признание Международного олимпийского комитета, имеющие соответствующую классификацию во Всероссийском реестре видов спорта (далее – вторая группа видов спорта), – 8 процентов;

третья группа видов спорта, к которой относятся все другие виды спорта (дисциплины), включенные во Всероссийский реестр видов спорта (далее – третья группа видов спорта), – 7 процентов;

учебно-тренировочный свыше двух лет обучения:

первая группа видов спорта – 15 процентов;

вторая группа видов спорта – 13 процентов;

третья группа видов спорта – 11 процентов.

Образовательные организации в своих положениях об оплате труда устанавливают способ определения размера окладов (должностных окладов), ставок заработной платы тренеров-преподавателей в соответствии с настоящим пунктом или в соответствии с пунктом 25 настоящего Примерного положения.

27. Установленный учителям, иным педагогическим работникам при тарификации оклад (должностной оклад), ставка заработной платы выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

28. Тарификация учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей производится один раз в год, но раздельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

Одновременно производится расчет фондов оплаты труда иных работников по каждой занимаемой должности.

29. При невыполнении по не зависящим от учителя, работника, ведущего в течение учебного года преподавательскую работу, причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы не производится.

30. Тарификация учителей, работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, работающих с группами заочного обучения (за исключением дистанционного обучения) в общеобразовательных организациях, производится в зависимости от объема их учебной нагрузки два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

В учебную нагрузку учителей, работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, за работу с заочниками (за исключением дистанционного обучения) включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее количество обучающихся: в группе от 9 до 15 человек – на 12 человек, в группе от 16 до 20 человек – на 18 человек.

При тарификации учителей, работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, работающих с заочниками (за исключением дистанционного обучения), общее количество часов, предусмотренное на учебный предмет по учебному плану, делится на число учебных недель полугодия. Полученный результат суммируется с 0,74 недельных часа на прием зачетов. Исходя из полученного среднего недельного объема учебной нагрузки, определяется оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, который

выплачивается ежемесячно независимо от фактической нагрузки в разные месяцы полугодия.

31. Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников определяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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».

32. Объем учебной нагрузки педагогической и (или) преподавательской работы устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам.

33. Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (а при его отсутствии – иного представительного органа работников). Нагрузка педагогических работников определяется до окончания учебного года и до предоставления работникам ежегодных оплачиваемых отпусков в целях определения объема нагрузки педагогических работников на новый учебный год и классов (групп), в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов (групп) или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах (группах).

Объем учебной нагрузки учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, больше или меньше нормы часов устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в той же образовательной организации работниками (за исключением руководителя образовательной организации) помимо основной работы, определяется самой образовательной организацией.

34. Внесение изменений в действующую тарификацию осуществляется педагогическим работникам при замещении отсутствующего работника свыше двух месяцев. Оплата замещения производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки.

III. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ИХ ПРИМЕНЕНИЯ

35. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в процентах или в абсолютных размерах.

36. В образовательных организациях устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

37. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается трудовым договором в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии со статьей 147 ТК РФ. Размер выплаты рекомендовано устанавливать от 4 до 12 процентов. Положением о системе оплаты труда в образовательной организации определяются конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда,

не ниже минимальных размеров, определенных настоящим Примерным положением.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда не подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, такому работнику устанавливается выплата компенсационного характера, предусмотренная работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника не идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, начисление такому работнику выплаты компенсационного характера, предусмотренной работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации.

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляется со дня внесения сведений о результатах проведения специальной оценки условий труда в информационную систему учета в порядке, установленном Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

38. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями путем применения районных коэффициентов к заработной плате и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются

трудовым договором в соответствии со статьей 148 ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на все виды выплат, входящих в систему оплаты труда работников образовательных организаций.

Условия исчисления стажа для назначения процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации и муниципальными нормативными правовыми актами Мирного.

39. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются:

1) за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы).

К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относится выплата за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью образовательной организации по реализации образовательных программ.

К такой дополнительной работе относится:

классное руководство (руководство группой);

проверка тетрадей (письменных работ);

заведование учебными кабинетами, учебно-консультативными пунктами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами и др.);

руководство методическими объединениями;

2) за сверхурочную работу согласно статье 152 ТК РФ;

3) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни согласно статье 153 ТК РФ;

4) за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) согласно статье 154 ТК РФ.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и устанавливаются приказом руководителя образовательной организации в соответствии с положением о системе оплаты труда образовательной организации и трудовым договором.

IV. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ИХ ПРИМЕНЕНИЯ

40. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, положением о системе оплаты труда в образовательной организации в соответствии с настоящим Примерным положением.

41. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, премий в процентах или в абсолютных размерах. Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничены. Размер выплат стимулирующего характера определяется приказом руководителя образовательной организации в соответствии с положением о системе оплаты труда образовательной организации и трудовым договором работника.

42. В образовательных организациях устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) надбавка за качество выполняемых работ;
- 3) премии по итогам работы (за месяц, квартал, год или иной период работы);
- 4) премия за выполнение особо важных и сложных работ;
- 5) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания.

43. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за расчетный период. Основанием начисления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы является достижение показателей и критериев эффективности деятельности работников, установленных в локальных нормативных актах образовательных организаций (локальный нормативный акт образовательной организации должен содержать порядок применения указанных показателей и критериев эффективности деятельности работников).

44. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам на определенный срок при условии:

- достижения плановых показателей;
- соблюдения установленных сроков выполнения работ (оказания услуг);
- качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательной организации.

45. Премии по итогам работы (за месяц, квартал, год или иной период работы) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период в пределах фонда оплаты труда.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнением работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

своевременность и полнота подготовки отчетности.

46. Факт применения к работнику дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка может учитываться при выплате входящих в состав заработной платы премиальных выплат, которые начисляются за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание.

47. Премия за выполнение особо важных и сложных работ устанавливается в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда при выполнении особо важных и сложных работ. Размер премии за выполнение особо важных и сложных работ определяется руководителем образовательной организации в соответствии с положением о системе оплаты труда образовательной организации.

48. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается для работников по основному месту работы.

К почетным званиям, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся почетные звания, входящие или ранее входившие в государственную наградную систему Российской Федерации, СССР, а также почетные звания, нагрудные знаки, знаки, значки, учрежденные федеральными органами государственной власти и иными федеральными государственными органами (ведомственные почетные звания).

Размер надбавки за почетное звание, ученую степень составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается при соответствии ученой степени, почетного звания профилю выполняемой работы и деятельности образовательной организации.

Работникам, имеющим несколько ученых степеней и почетных званий, выплата производится за одну ученую степень, одно почетное звание.

49. Выплаты стимулирующего характера на основании решения руководителя образовательной организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, производятся:

руководителям структурных подразделений, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя образовательной организации;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях образовательных организаций, - по представлению руководителей структурных подразделений образовательной организации.

V. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ

50. Заработная плата руководителя образовательной организации, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

51. Должностной оклад руководителя образовательной организации, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к среднему размеру окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемой им образовательной организации и составляет до четырех размеров указанного среднего размера окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

52. К основному персоналу образовательной организации относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создана данная образовательная организация.

53. Перечень должностей, профессий работников образовательных организаций, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности «Образование», и порядок исчисления размера среднего

должностного оклада работников основного персонала образовательной организации для определения размера должностного оклада руководителя подведомственной образовательной организации устанавливаются отраслевым органом администрации Мирного – Муниципальным учреждением «Управление образования и социальной сферы администрации Мирного».

54. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в той же образовательной организации ее руководителем, определяется учредителем образовательной организации. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться заместителями руководителя, ведущими ее помимо основной работы, определяется самой образовательной организацией.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательной организации по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству может иметь место только по согласованию с работодателем.

55. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательной организации устанавливаются в размере от 10 до 30 процентов ниже должностного оклада руководителя образовательной организации.

56. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя образовательной организации, его заместителей и главного бухгалтера в соответствии с разделом III настоящего Примерного положения.

57. Перечень, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для руководителей образовательных организаций устанавливаются трудовым договором в соответствии с нормативными правовыми актами администрации Мирного. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается с учетом показателей и критериев эффективности деятельности руководителей образовательных организаций, устанавливаемых администрацией Мирного по представлению отраслевого органа администрации Мирного – Муниципального

учреждения «Управление образования и социальной сферы администрации Мирного», в ведении которого находятся образовательные организации.

58. Перечень и порядок выплат стимулирующего характера для заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательной организации устанавливаются в соответствии с разделом IV настоящего Примерного положения.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ И ПОРЯДОК ИХ ПРИМЕНЕНИЯ

59. Педагогическим и иным работникам образовательных организаций выплачивается материальная помощь, финансируемая за счет фонда оплаты труда образовательных организаций, в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года, без учета районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Работникам образовательных организаций в год трудоустройства материальная помощь выплачивается пропорционально календарным дням с даты вступления в должность по 31 декабря текущего года.

Работнику, увольняемому из образовательной организации и не получившему данную выплату, материальная помощь выплачивается по заявлению пропорционально календарным дням с начала календарного года (с даты вступления в должность) по день увольнения.

Материальная помощь не выплачивается работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

60. В муниципальных образовательных организациях, являющихся бюджетными учреждениями, в соответствии с коллективными договорами, с учетом мнения (или по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации может быть оказана дополнительная материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работников в соответствии с приложением № 2 к настоящему Примерному положению.

61. Руководителю образовательной организации могут быть предоставлены социальные выплаты в соответствии с настоящим Примерным положением на основании распоряжения администрации Мирного.

Приложение №1
к Примерному положению о системе оплаты
труда работников муниципальных
образовательных организаций,
подведомственных Муниципальному
учреждению «Управление образования и
социальной сферы администрации Мирного»

**Рекомендуемый размер фиксированного оклада (фиксированного
должностного оклада), фиксированной ставки заработной платы по
профессиональным квалификационным группам должностей работников
муниципальных образовательных организаций**

Наименование должностей	Рекомендуемый размер фиксированного оклада (фиксированного должностного оклада), фиксированной ставки заработной платы (рублей)
1	2
1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников учебно-вспомогательного персонала	
Второго уровня	
1 квалификационный уровень: младший воспитатель	6 685
2 квалификационный уровень: диспетчер образовательного учреждения	7 002
2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень: инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	11 664
2 квалификационный уровень: концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог- организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель, инструктор-методист	12 362
3 квалификационный уровень: воспитатель, методист, инструктор-методист, педагог-психолог, мастер производственного обучения	13 062
4 квалификационный уровень: преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), тьютор	13 783
3. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	

2 квалификационный уровень: заведующий отделением, заведующий учебно-консультационным пунктом, заведующий мастерской, руководитель структурного подразделения	14 520
4. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень: лаборант, техник, техник-лаборант, инспектор по кадрам	7 114
2 квалификационный уровень: заведующий складом, заведующий хозяйством	7 763
3 квалификационный уровень: заведующий производством (шеф-повар), заведующий библиотекой, заведующий бассейном, заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела	8 409
4 квалификационный уровень: механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное внутриведомственное наименование «ведущий»	9 056
Профессионально-квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень: бухгалтер, экономист, документовед, системный администратор, инженер, юрисконсульт	9 844
1. Профессионально-квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих	
Первый уровень	
1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик, дворник, кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, столяр, слесарь-сантехник, повар, кондитер, мойщик посуды, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, ассистент (помощник), водитель мототранспортных средств (снегохода), швея, буфетчик, оператор хлораторной установки, лаборант химического анализа	5 304
Второй уровень	
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; повар, швея, кондитер, буфетчик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, столяр, слесарь-сантехник, оператор хлораторной установки, лаборант химического анализа	7 210

2 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; повар, оператор хлораторной установки, лаборант химического анализа, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, столяр, слесарь-сантехник, швея, кондитер	8 801
2. Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	
2 квалификационный уровень: хореограф	12 362
3. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии	
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	
библиотекарь	9 844
главный библиотекарь	10 710
4. Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня"	
костюмер	7 210
5. Должности (профессии), не включенные в профессиональные квалификационные группы	
специалист в области охраны труда	9 844
советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	13 783

Приложение № 2
к Примерному положению о системе оплаты
труда работников муниципальных
образовательных организаций,
подведомственных Муниципальному
учреждению «Управление образования и
социальной сферы администрации Мирного»

**Порядок оказания дополнительной материальной помощи в связи со
значимыми событиями в жизни работников**

Материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работников, финансируемая за счет средств от приносящей доход деятельности, по заявлению работника с указанием причин обращения и приложением копий документов, подтверждающих наличие оснований для оказания материальной помощи, может быть оказана в следующих случаях:

рождение ребенка;

вступление в брак впервые;

необходимость дорогостоящего лечения, связанного с тяжелой болезнью работника либо члена его семьи, находящегося на его иждивении;

смерть близких родственников (супруга (и), ребенка, родителей);

экстремальные ситуации, повлекшие за собой большой материальный ущерб для работника (пожары, аварии, стихийные бедствия, несчастные случаи).

Рекомендуемый размер материальной помощи в связи со значимыми событиями в жизни работников составляет до 5 000,00 рублей. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимает руководитель образовательной организации.
