

## ГЛАВА МАГДАГАЧИНСКОГО РАЙОНА АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ

### ПОСТАНОВЛЕНИЕ

03.08.2015

№ 678

пгт. Магдагачи

Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных учреждений, подведомственных отделу образования Магдагачинского района

В целях обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного образования детей в муниципальных бюджетных, автономных учреждениях, подведомственных отделу образования администрации Магдагачинского района, в соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением главы Магдагачинского района от 03.06.2015 № 528 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений»

#### **постановляю:**

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Магдагачинского района (далее – Примерное положение) согласно приложению.

2. Руководителям бюджетных, автономных учреждений, подведомственных отделу образования привести положения об оплате труда учреждений в соответствие с настоящим Примерным положением и действующим законодательством.

3. Признать утратившими силу следующие постановления:

- Постановление главы района от 22.09.2009 г. № 931 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений образования, образовательных учреждений в сфере культуры района»;

- Постановление главы района от 19.04.2012 г. № 415 «О внесении изменений в постановление главы района от 22.09.2009 г. № 931»;

- Постановление главы района от 19.03.2013 г. № 326 «О внесении изменений в примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных, казенных учреждений образования, образовательных учреждений в сфере культуры района»;

- Постановление главы района от 20.03.2013 г. № 328 «О внесении

изменений в примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных, казенных учреждений образования, образовательных учреждений в сфере культуры района»;

- Постановление главы района от 14.01.2014 г. № 14 «О внесении изменений в примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных, казенных учреждений образования, образовательных учреждений в сфере культуры района»;

- Постановление главы района от 22.01.2014 г. № 91 «О внесении изменения в постановление главы района от 14.01.2014 г. № 14»

4. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Исполняющий обязанности  
главы района



С.В. Метальникова

## Примерное положение

### об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Магдагачинского района

#### I. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных учреждений (далее - учреждения), подведомственных отделу образования администрации Магдагачинского района (далее - Примерное положение), разработано в соответствии с постановлением главы Магдагачинского района от 03.06.2015 № 528 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений». «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2014 год», утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2013, протокол N 11, распространяет свое действие на бюджетные и автономные учреждения и включает в себя:

- рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников бюджетных и автономных учреждений, занятых в сфере образования, по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

- наименование, условия и размеры осуществления выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением главы Магдагачинского района от 03.06.2015 № 528;

- наименование, условия и размеры осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением главы Магдагачинского района от 03.06.2015 № 528;

- условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, условия осуществления им выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- иные выплаты.

1.2. Примерное положение для работников бюджетных, автономных учреждений носит рекомендательный характер.

1.3. Системы оплаты труда работников 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).

1.4. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

1.5. Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Амурской области, Магдагачинского района, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Примерным положением.

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

1.7. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из размера субсидий муниципальному бюджетному, автономному учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.8. Заработная плата работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.9. 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 (с 01 января 2015 года минимальный размер оплаты труда установлен в размере 5965 рублей) установленного федеральным законом.

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

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

1.12. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы.

1.13. Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств на оплату труда работников определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера.

1.14. Штатное расписание учреждения утверждается приказом руководителя после согласования с отделом образования Магдагачинского района и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) на начало финансового года.

В случае необходимости в течение финансового года в штатное расписание приказом по организации могут вноситься изменения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.15. Формирование штатной численности учреждениями следует проводить с учетом понятий основного, вспомогательного и административно-управленческого персонала.

1.16. Предельная доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала работников в общем объеме расходов на оплату труда (фонде оплаты труда) в учреждениях не должна превышать 40 процентов.

1.17. Размеры и сроки индексации заработной платы работников учреждений определяются в пределах средств, предусмотренных законом области об областном бюджете и районным бюджетом на очередной финансовый год.

1.18. В отношении каждого работника уточняются и конкретизируются его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки) работника, коэффициенты к окладам (ставкам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор (эффективный контракт).

## II. Основные условия оплаты труда

2.1. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников учреждения, установленные на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), приведены в приложении № 1 к настоящему Примерному положению.

2.2. Квалификационная категория учитывается при работе работников по той специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

2.3. Учреждение, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения.

2.4. Работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные в разделах III и IV настоящего Примерного положения.

### III. Порядок и условия выплат компенсационного характера

3.1. В соответствии с утвержденным постановлением главы Магдагачинского района от 03.06.2015 № 528, перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждениях устанавливаются следующие виды выплат:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными 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 местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, южных районах Амурской области).

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и области, содержащими нормы трудового права.

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

Повышение оплаты труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда в размере 12 % от оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Результаты проведенной ранее аттестации рабочих мест по условиям труда действительны до окончания их срока действия, но не позднее 31 декабря 2018 года.

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.

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

При этом руководитель 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.

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

На момент введения новых систем оплаты труда выплата работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее.

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;

- 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;

- 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 - 20 % оклада (должностного оклада) ставки заработной платы 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 заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

- доплата за дополнительные трудозатраты, не входящее в круг основных обязанностей, но непосредственно связанные с обеспечением их выполнения (классное руководство, проверка письменных работ, заведование отделениями, кабинетом, филиалами, учебно-консультационными пунктами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и иные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников).

Размеры доплат работникам и порядок их установления за выполнение дополнительной работы определяются образовательным учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда в локальном нормативном акте учреждения;

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

3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, южных районах Амурской области) устанавливаются путем применения к заработной плате районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в данных районах или местностях (Приложение № 2).

Конкретные размеры районных коэффициентов, процентных надбавок устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Амурской области, а условия их применения - в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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), применяются к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов.



#### IV. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждениях, в соответствии с утвержденным постановлением главы района от 03.06.2015 № 528, перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам могут устанавливаться следующие выплаты:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка руководителям структурных подразделений и специалистам в образовательных учреждениях (филиалах, структурных подразделениях), расположенных в сельской местности;

б) выплаты за качество выполняемых работ:

- выплата за качество выполняемых работ;
- надбавка педагогическим работникам за наличие квалификационной категории;

- надбавка педагогическим работникам общего образования за сложность предмета;

- надбавка педагогическим работникам общего образования за высшее образование;

в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет

г) премиальные выплаты по итогам работы;

д) выплаты за наличие ученой степени, почетных званий.

4.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам за:

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

- выполнение особо важных и срочных работ;

- перевыполнение отраслевых норм нагрузки;

- участие в выполнении важных работ, мероприятий;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ;

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

4.3. Рекомендуемый размер надбавки руководителям и специалистам в образовательных учреждениях (филиалах, структурных подразделениях), расположенных в сельской местности - 0,25.

4.4. Выплата за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с критериями качества, разработанными учреждением по согласованию с министерством образования и науки области, 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;

- работу в условиях эксперимента;
- достижение обучающимися, учащимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации;
- обеспечение стабильности и повышения качества обучения;
- подготовку призеров олимпиад, конкурсов, соревнований;
- использование здоровьесберегающих технологий;
- активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях);
- организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения;
- высокий уровень исполнительской дисциплины;
- подготовку учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, книг и учебников;
- особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы систем жизнеобеспечения учреждения;
- досрочное 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.

4.5. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам на определенный срок при:

- соблюдении регламентов, стандартов, требований к процедурам при выполнении работ/оказании услуг;
- соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказании услуг;
- положительной оценке (не менее 80 процентов) работы работника и служб (питание, проживание, досуг) со стороны получателей государственных услуг (отсутствие обоснованных жалоб);
- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- отсутствии недостатков при выполнении работ/оказании услуг.

4.6. В целях стимулирования педагогических работников к повышению квалификации устанавливается надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию в следующих размерах:

- а) при наличии первой квалификационной категории – 10-15 процентов;
- б) при наличии высшей квалификационной категории – 20-30 процентов.

За присвоенную по результатам аттестации в 2010 году вторую квалификационную категорию устанавливается (в течение срока ее действия) надбавка к ставке заработной платы в размере 5-10 процентов.

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

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

В случае отказа 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.

К окладу (ставке) заработной платы педагогических работников общего образования применяется повышающий коэффициент за сложность предмета, который определяется по четырем группам сложности:

- 1 группа сложности (русский язык, литература, иностранный язык, математика, 1 класс начальной школы, класс-комплект начальной школы) – коэффициент 1,15;

- 2 группа сложности (история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, природоведение, 2 - 4 классы начальной школы) - коэффициент 1,1;

- 3 группа сложности (право, экономика, технология) - коэффициент 1,05;

- 4 группа сложности (астрономия, физическая культура, ИЗО, музыка, черчение, ОБЖ) - коэффициент 1,0.

4.7. К окладу (ставке) заработной платы педагогических работников общего образования применяется повышающий коэффициент за высшее образование в размере 1,05.

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

от 1 до 5 лет включительно – 5 процентов;

от 5 до 10 лет включительно – 10 процентов;

свыше 10 лет – 15 процентов.

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

Виды премий и период, за который выплачивается премия, конкретизируются в положении об оплате и стимулировании труда работников соответствующего учреждения. 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.

4.10. 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.

4.11. Выплаты за наличие ученой степени, почетных званий Российской Федерации, наград и знаков отличия в сфере образования и науки применяются только по основной работе.

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

4.12. 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 – 20 процентов.

4.13. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на срок не более одного года приказом учреждения с учетом мнения представительного органа работников и в пределах бюджетных ассигнований 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 учреждений, а также показателям оценки эффективности работы учреждения.

## V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

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

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

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

Заработная плата руководителю муниципального бюджетного, автономного учреждения, заместителю руководителя, определяемая трудовым договором, в том числе конкретные размеры должностного оклада, виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются:

- руководителю муниципального бюджетного, автономного учреждения - отделом образования администрации Магдагачинского района.
- заместителю руководителя учреждения - руководителем учреждения.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей бюджетных и автономных учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений в кратности от 1 до 3.

По решению отдела образования администрации Магдагачинского района предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников этого учреждения в кратности от 1 до 3 может быть увеличен:

в отношении руководителя муниципального бюджетного и автономного учреждения приказом отдела образования администрации Магдагачинского района.

Соотношение средней заработной платы руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений рассчитывается за календарный год с учетом всех финансовых источников формирования заработной платы. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и

нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Размеры окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада руководителя.

5.2. С учетом условий труда заместителям руководителя устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами III и IV настоящего Примерного положения.

Размеры, порядок и критерии осуществления стимулирующих выплат руководителю учреждения ежегодно устанавливаются отделом образования администрации Магдагачинского района в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения.

5.3. Выплаты стимулирующего характера и премирование руководителя учреждения производятся по результатам работы, в соответствии с приказом отдела образования администрации Магдагачинского района в пределах бюджетного финансирования.

Результаты деятельности учреждения рассматриваются по окончании отчетного периода комиссией отдела образования района.

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

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

5.5. Стимулирование руководителей бюджетных и автономных учреждений осуществляется в соответствии с решениями отдела образования администрации Магдагачинского района, в котором учитываются:

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

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

- выполнение учреждением нормативных правовых актов Российской Федерации, области, министерства образования и науки области, отдела образования администрации 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 программ 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 организациях;
- участие учреждений в районных, областных и всероссийских мероприятиях, результативность участия.

5.6. Стимулирование руководителей осуществляется по итогам работы за год.

5.7. Единовременная премия руководителям бюджетных и автономных учреждений за выполнение важных и особо важных заданий устанавливается наиболее отличившимся руководителям исходя из следующих критериев:

- выполнение особо важных и сложных заданий, имеющих большую значимость, в случае эффективности достигнутых результатов с учетом личного вклада в общие результаты работы;
- проявление высокого профессионализма и оперативности при исполнении заданий и поручений отдела образования администрации Магдагачинского района;
- внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов (кроме предложений, неоправданно увеличивающих документооборот и расход бюджетных средств);
- проведение мероприятий, направленных на получение дополнительного дохода от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и улучшение имиджа учреждения.

5.8. Решение об установлении руководителю бюджетного и автономного учреждения единовременной премии за выполнение особо важных и сложных заданий принимается отделом образования администрации Магдагачинского района.

## VI. Особенности оплаты труда педагогических работников общеобразовательных учреждений, расположенных в сельской местности и педагогических работников дошкольного образования

6.1. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы (продолжительность рабочего времени) установлена 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».

6.2. Месячная заработная плата учителей и других педагогических работников общеобразовательных учреждений, расположенных в сельской местности и педагогов дошкольного образования, 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. Размеры и условия дополнительных выплат за классное руководство, проверку письменных работ, заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другие виды дополнительной работы, а также фактический объем педагогической работы в рамках реализации образовательной программы образовательной организации, установленный педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы в неделю в год за ставку заработной платы, предусматриваются в их трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) помимо установленных им фиксированных размеров оплаты труда.

## VII. Особенности оплаты труда педагогических работников общеобразовательных учреждений, расположенных в городской местности

7.1. Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа».

Стоимость 1 ученико-часа - стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждым образовательным учреждением самостоятельно в пределах объема части фонда оплаты труда, отведённой на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

7.2. Стоимость 1 ученико-часа (руб./ученико-час) рассчитывается по формуле:

$$C_{\text{тпч}} = \frac{\Phi O T_{\text{аз}} \times 35}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 53}$$

где:



*Стп* - стоимость 1 ученико-часа;

*53* - количество недель в календарном году;

*35* - количество недель в учебном году;

*ФОТаз* - часть фонда оплаты труда, отведённая на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

*a1* - количество обучающихся в первых классах;

*a2* - количество обучающихся во вторых классах;

*a3* - количество обучающихся в третьих классах;

*a11* - количество обучающихся в одиннадцатых классах;

*в1* - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

*в2* - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

*в3* - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

*в11* - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

7.3. Оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$O = Стп \times У \times Чаз$ , где:

*O* - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

*Стп* - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

*У* - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

*Чаз* - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу.

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

8.1. 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.

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

8.3. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает руководитель муниципального учреждения на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника), а руководителю учреждения – отдел образования администрации Магдагачинского района, в ведении которого находится муниципальное учреждение, на основании письменного заявления руководителя учреждения.

Размер материальной помощи определяется приказом руководителя учреждения.

8.4. 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:

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

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

8.5. Решение о выплате единовременной премии работникам принимает руководитель муниципального бюджетного и автономного учреждения, а руководителю муниципального бюджетного, автономного учреждения - отделом образования администрации Магдагачинского района.

Размер премии определяется приказом руководителя учреждения в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

8.6. 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 Положению об оплате труда  
работников муниципальных бюджетных,  
автономных учреждений, подведомственных  
отделу образования администрации  
Магдагачинского района

Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Магдагачинского района

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

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), ставки, руб.
1	2	3	4
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</b>			
1		Помощник воспитателя; Секретарь учебной части	2345
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</b>			
2	1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму; Младший воспитатель	3014
3	2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; Старший дежурный по режиму	3920
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников общего образования</b>			
4	1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; Старший вожатый	4748
5	2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; Концертмейстер; Социальный педагог; Педагог дополнительного	4985

		образования; Педагог-организатор; Тренер-преподаватель	
6	3 квалификационный уровень	Методист; Мастер производственного обучения; Педагог-психолог; Старший тренер-преподаватель; Старший инструктор-методист; Старший педагог дополнительного образования	5803
7	4 квалификационный уровень	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; Старший методист; Учитель; учитель-дефектолог; педагог-библиотекарь; Тьютор	6014
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников дошкольного образования			
8	1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; Музыкальный руководитель; -без квалификационной категории - II квалификационная категория - I квалификационная категория - высшая квалификационная категория	4748 5275 5803 6330
9	3 квалификационный уровень	Воспитатель; Педагог-психолог; -без квалификационной категории - II квалификационная категория - I квалификационная категория - высшая квалификационная категория	5803 6330 6858 7385
10	4 квалификационный уровень	Старший воспитатель; Учитель-логопед (логопед); -без квалификационной категории - II квалификационная категория - I квалификационная категория - высшая квалификационная категория	6014 6541 7069 7596
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений			
11	1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-	6028

		консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей*	
12	2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования**; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) среднего профессионального образования	6499
13	3 квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) среднего профессионального образования	6973

\* Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

\*\* Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню.

2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения общеотраслевых профессий рабочих к

профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), ставки, руб.
1	2	3	4
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»</b>			
1	1 квалификационный уровень	<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;</p> <p>гардеробщик; буфетчик; горничная; грузчик; дворник; дезинфектор; кастелянша; кладовщик; кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды; мойщик посуды; обувщик по ремонту обуви; оператор копировальных и множительных машин; хлоратор; парикмахер; плотник; повар; подсобный рабочий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; сторож (вахтер); слесарь (всех наименований); столяр; уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территории; электромеханик (всех наименований); электромонтер (всех наименований):</p> <p>1-го квалификационного разряда 2-го квалификационного разряда 3-го квалификационного разряда</p>	<p>2192 2281 2345</p>
2	2 квалификационный уровень	<p>Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)</p>	2395

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
3	1 квалификационный уровень	<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля; буфетчик; плотник; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; столяр; слесарь (всех наименований); электромеханик (всех наименований); электромонтер (всех наименований):</p> <p>4-го квалификационного разряда 5-го квалификационного разряда</p>	<p>2447 2715</p>
4	2 квалификационный уровень	<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля; повар; плотник; слесарь (всех наименований); электромеханик (всех наименований); электромонтер (всех наименований); столяр:</p> <p>6-го квалификационного разряда 7-го квалификационного разряда</p>	<p>3014 3313</p>
3	3 квалификационный уровень	<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих</p>	3638
4	4 квалификационный уровень	<p>Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы:</p>	3995

		выполняющие важные и ответственные работы	
		выполняющие особо важные и особо ответственные работы	

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

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), ставки, руб.
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»			
1	1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; дежурный бюро пропусков; дежурный (по выдаче справок, общежитию и др.); кассир; комендант; машинистка; паспортист; секретарь; секретарь-машинистка; экспедитор; архивариус	2345
2	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»*	2447
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»			
3	1 квалификационный уровень	Администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; специалист по работе с молодежью; техник	2447
4	2 квалификационный уровень	Заведующий копировально-множительным бюро; заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное	2714



		наименование «старший»* Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория**	
5	3 квалификационный уровень	Заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория**	3015
6	4 квалификационный уровень	Механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»**	3638
7	5 квалификационный уровень	Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской	3995
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
8	1 квалификационный уровень	Бухгалтер; документовед; инженер; инженер-программист; инженер-электроник (электроник); специалист по кадрам; экономист; юристконсульт	3014
9	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	3313
10	3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	3638
11	4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»**	3995
12	5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	4804
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»			

13	1 квалификационный уровень	Начальник отдела кадров; начальник юридического отдела	6028
----	----------------------------	---	------

\* Применение должностного наименования «старший» возможно при условии, если работник наряду с выполнением обязанностей, предусмотренных по занимаемой должности, осуществляет руководство подчиненными ему исполнителями. Должность «старшего» может устанавливаться в виде исключения и при отсутствии исполнителей в непосредственном подчинении работника, если на него возлагаются функции руководства самостоятельным участком работы.

\*\* Применение должностного наименования «ведущий» возможно при условии, если специалист наряду с выполнением обязанностей, присущей данной должности, осуществляет функции руководителя и ответственного исполнителя работ по одному из направлений деятельности учреждения или его структурного подразделения, либо обязанности по координации и методическому руководству группами исполнителей, создаваемыми в отделах с учетом рационального разделения труда в конкретных организационно-технических условиях.

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда  
работников муниципальных бюджетных,  
автономных учреждений, подведомственных  
отделу образования администрации  
Магдагачинского района

Размер районного коэффициента

	Районный коэффициент
Магдагачинский район	1,4

Размер процентных надбавок за стаж работы в южных районах  
Амурской области

	Процентные надбавки
Магдагачинский район	30