



**АДМИНИСТРАЦИЯ  
ДАЛЬНЕРЕЧЕНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА  
ПРИМОРСКОГО КРАЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

26.02.2025

г. Дальнереченск

284-па

**Об утверждении Положения об оплате труда работников  
муниципальных общеобразовательных учреждений Дальнереченского  
городского округа, утвержденного постановлением администрации  
Дальнереченского городского округа от 29.12.2023 № 1541-па  
в новой редакции**

В целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Дальнереченского городского округа, в соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ», Трудовым кодексом Российской Федерации, Закона Приморского края от 25.04.2013 № 188-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Приморского края», с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2025 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2024, протокол № 10пр), в соответствии с приказом министерства образования Приморского края от 16.03.2023 № пр.23а-359 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Приморского края», постановлением Администрации Приморского края от 08.05.2013 № 168-па

«О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Приморского края», постановлением от 23.09.2024 №40-П Конституционного суда Российской Федерации, уставом Дальнереченского городского округа, администрация Дальнереченского городского округа

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Дальнереченского городского округа, утвержденного постановлением администрации Дальнереченского городского округа от 29.12.2023 № 1541-па, в новой редакции (прилагается).

2. Руководителям муниципальных общеобразовательных учреждений руководствоваться настоящим постановлением.

3. Признать утратившим силу следующие постановления администрации Дальнереченского городского округа:

от 29.12.2023 года № 1541-па «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Дальнереченского городского округа»;

от 31.01.2024 года № 137-па «О внесении изменений в постановление администрации Дальнереченского городского округа от 29.12.2023 года № 1541-па «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Дальнереченского городского округа»;

от 03.05.2024 года № 563-па «О внесении изменений в постановление администрации Дальнереченского городского округа от 29.12.2023 года № 1541-па «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Дальнереченского городского округа»;

от 10.06.2024 года № 716-па «О внесении изменений в постановление администрации Дальнереченского городского округа от 29.12.2023 года №

1541-па «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Дальнереченского городского округа»;

4. Начальнику отдела делопроизводства администрации Дальнереченского городского округа (Михайловой Н.А.), обнародовать настоящее постановление.

5. Организационно-информационному отделу администрации Дальнереченского городского округа (Каменецкой В.В.) настоящее постановление разместить на официальном сайте Дальнереченского городского округа.

6. Постановление вступает в силу с момента обнародования, но не ранее 01 мая 2025 года.

7. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на начальника муниципального казенного учреждения «Управление образования» Дальнереченского городского округа Н.И. Шитько.

Глава Дальнереченского  
городского округа



С.В. Старков

Утверждено  
постановлением  
администрации  
Дальнереченского  
городского округа от  
26.02.2025 № 284-па

**Положение  
об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных  
учреждений Дальнереченского городского округа**

**1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Дальнереченского городского округа устанавливает порядок и условия применения отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, главным распорядителем которых является муниципальное казенное учреждение «Управление образования» Дальнереченского городского округа (далее – Положение, учреждение, МКУ «Управление образования») и включает в себя:

порядок определения окладов работников учреждений (не относящихся к педагогическим работникам) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;

порядок и условия выплат компенсационного характера работникам (не относящихся к педагогическим работникам);

порядок и условия выплат стимулирующего характера работникам (не относящихся к педагогическим работникам);

порядок и условия оплаты труда педагогическим работникам общеобразовательных учреждений;

порядок определения окладов педагогических работников учреждений по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

порядок и условия выплат компенсационного характера педагогическим работникам общеобразовательных учреждений;

порядок и условия выплат стимулирующего характера педагогическим работникам общеобразовательных учреждений;

порядок исчисления заработной платы учителям (тарификация);

порядок и условия почасовой оплаты труда;

другие вопросы оплаты труда;

порядок индексации заработной платы с учетом роста потребительских цен на товары и услуги.

1.2. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении размера ставки заработной платы (оклада), районного или иных коэффициентов не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.3. 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.

1.4. Отраслевая система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.5. Система оплаты труда по виду экономической деятельности «Образование» не может рассматриваться как основание для отказа в предоставлении льгот и гарантий, установленных законодательством Российской Федерации, Приморского края, муниципальными правовыми

актами администрации Дальнереченского городского округа, коллективными договорами.

1.6. С работниками, вновь поступающими на работу в учреждение, заключается трудовой договор, с остальными - дополнительное соглашение к трудовому договору об изменении условий оплаты труда.

1.7. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада по занимаемой должности, а также компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных действующими нормативными актами.

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

1.8. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.9. Размеры окладов работников учреждений, установленные по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, увеличиваются (индексируются) в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, постановлением Правительства РФ, решением Думы Дальнереченского городского округа о бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период с учетом роста потребительских цен на товары и услуги.

При увеличении (индексации) окладов работников учреждений их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.10. Системы оплаты труда в учреждениях устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового

права, и Положением.

1.11. Положение об оплате труда принимается на общем собрании работников и утверждается приказом руководителя учреждения с учетом мнения выборного органа, первичной профсоюзной организации (а при его отсутствии - иного представительного органа работников).

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников общеобразовательных учреждений (не относящихся к педагогическим работникам)**

2.1. Система оплаты труда работников учреждений (не относящихся к педагогическим работникам) включает в себя оклады, устанавливаемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов компенсационных выплат в государственных учреждениях Приморского края, утвержденного Правительством Приморского края;

- перечня видов стимулирующих выплат в государственных учреждениях Приморского края, утвержденного Правительством Приморского края;

- настоящего Положения;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения представительного органа работников.

2.3. Размеры окладов устанавливаются руководителем учреждения из расчета минимальных размеров окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – оклады работников по ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы (приложение 1).

Руководитель учреждения в пределах фонда оплаты труда имеет право увеличить размеры минимальных окладов, предусмотренных настоящим Положением.

Руководитель учреждения в исключительных случаях в пределах фонда оплаты труда имеет право установить работнику индивидуальный оклад, если размер оклада, установленный из расчета минимального размера оклада с учетом повышающих коэффициентов по соответствующей ПКГ и квалификационному уровню, не соответствует уровню выполняемых по данной должности обязанностей.

2.4. В пределах имеющихся средств на оплату труда к окладам работников (не относящихся к педагогическим работникам) по ПКГ руководителем учреждения могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты: повышающий коэффициент за квалификационную категорию, повышающий коэффициент за выслугу лет.

2.5. Повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается работникам (не относящихся к педагогическим работникам) учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, независимо от занимаемой должности и определяются в процентах к окладам, ставкам заработной платы согласно таблице № 1:



Показатели выслуги лет	Коэффициент, применяемый при установлении должностных окладов, ставок заработной платы
Свыше 15 лет	0,1
От 10 до 15 лет	0,08
От 5 до 10 лет	0,04
От 1 до 5 лет	0,02

Право на изменение коэффициента за выслугу лет возникает с месяца, следующего за месяцем наступления изменения стажа работы.

2.6. Оплата труда работников, не относящихся к педагогическим работникам, осуществляется в образовательных учреждениях применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности с учетом повышающих коэффициентов.

2.7. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.8. Порядок и условия выплат компенсационного характера работникам (не относящихся к педагогическим работникам) общеобразовательных учреждений.

2.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам по ПКГ, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации и Приморского края, муниципальными правовыми актами администрации Дальнереченского городского округа.

2.10. В учреждениях устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зоны обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу в ночное время;
- за сверхурочную работу;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

2.11. Конкретные размеры компенсационных выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими норму трудового права.

2.12. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальная величина выплаты может быть не более 12% оклада, при условии специальной оценки условий труда.

Руководители учреждений принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Указанные выплаты начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах.

2.13. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждений устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

К заработной плате работников учреждений в соответствии с правовыми актами органов государственной власти бывшего Союза ССР и краевым законодательством начисляются:

районный коэффициент к заработной плате в размере 1,4 за работу в отдельных населенных пунктах, определенных в соответствии с правовыми актами органов государственной власти бывшего Союза ССР;

в размере 1,3 - за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, а также в сельских населенных пунктах и рабочих поселках приграничной 30-километровой зоны;

в размере 1,2 - на остальной территории Приморского края;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждый последующий год работы до достижения 50 процентов заработка;

процентная надбавка к заработной плате в полном размере с первого дня работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), если они прожили в указанных местностях не менее пяти лет;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока - 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка;

процентная надбавка к заработной плате в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы молодежи, прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов заработка.

2.14. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации:

2.15. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), сверхурочной работе – статьей 152 ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни – статьей 153 ТК РФ.

2.16. Выплаты при выполнении работы в ночное время устанавливаются в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Размер оплаты за один час указанной работы определяется путем деления оклада работника на установленное количество рабочих часов в месяц и умножения на количество отработанных часов в ночное время.

2.17. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от работы, определенной трудовым договором (далее совмещение) устанавливается компенсационная выплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Соглашение о совмещении оформляется приказом руководителя учреждения с указанием совмещаемой профессии (должности), объема дополнительно выполняемых работ (обязанностей) и размера выплаты в рублях. Размер выплаты за совмещение устанавливается по соглашению сторон трудового договора и не может превышать размера должностного оклада (тарифной ставки) по совмещаемой профессии или должности.

2.18. Водителям автобусов, грузовых и легковых автомобилей за квалификацию выплачивается компенсационная выплата в следующих размерах:

При наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Е», или только «Д», или «Д» и «Е» - 10 % оклада;

При наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Д», «Е» - 25 % оклада;

2.19. Работникам общеобразовательных учреждений, место работы которых находится в сельском населенном пункте, устанавливается доплата за работу в указанной местности в размере 25 % оклада (ставки заработной платы – для работников учреждений, оплата которых рассчитывается исходя из ставки заработной платы) по основной должности.

2.20. Порядок и условия выплат стимулирующего характера работникам (не относящихся к педагогическим работникам) общеобразовательных учреждений.

2.21. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения, с учетом утверждаемых руководителем учреждения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

2.22. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (должностным окладам с учетом повышающих коэффициентов – в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации, Приморского края и муниципальными правовыми актами администрации Дальнереченского городского округа.

2.23. В учреждениях могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты, направленные на стимулирование работников учреждений к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу:

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за качество выполняемых работ;
- премии по итогам работы.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются работникам с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда, позволяющих оценить результативность и качество его работы (приложение 3).

Премии по итогам работы за финансовый год выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда.

2.24. Стимулирующие выплаты производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителям руководителя, главному бухгалтеру и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно - по представлению руководителя;

- работникам, подчиненным заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя;

- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

### **3. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников общеобразовательных учреждений**

3.1. Система оплаты труда педагогических работников учреждений включает в себя оклады, устанавливаемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

3.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов компенсационных выплат в государственных учреждениях Приморского края, утвержденного Правительством Приморского края;
- перечня видов стимулирующих выплат в государственных учреждениях Приморского края, утвержденного Правительством Приморского края;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

3.3. Размеры окладов устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – оклады работников по ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы (приложение 1).

3.4. К окладам педагогических работников учреждений, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию, за специфику работы.

3.5. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада работника по ПКГ на повышающий коэффициент и не образует новый оклад.

3.6. Повышающие коэффициенты являются гарантированными до изменения условий при которых они были назначены, но новый оклад не образуют.

3.7. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждений в следующих размерах:

по I квалификационной категории -5% ставки заработной платы (оклада);

по высшей квалификационной категории - 30% ставки заработной платы (оклада);

Если фактическая учебная нагрузка педагогического работника меньше установленной учебной нагрузки за ставку заработной платы или объем педагогической работы меньше установленного объема педагогической нагрузки, размер выплаты за квалификационную категорию рассчитывается за фактический объем учебной нагрузки и (или) фактический объем педагогической работы.

3.8. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, квалификационной категории, внутривидового категорирования, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

-право на изменение коэффициента за квалификационную категорию возникает с месяца, следующего за месяцем, в течение которого решением аттестационной комиссии присвоена квалификационная категория. В течение месяца, в котором закончился срок действия квалификационной категории, коэффициент за квалификационную категорию сохраняется.

при присвоении внутривидовой категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.



При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

3.9. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за специфику выполняемой работы в организациях:

- за реализацию образовательной программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов или профильного обучения – 15%;
- за реализацию специальной (адаптированной) образовательной программы, в группах компенсационного обучения – 20%;
- за реализацию образовательной программы по индивидуальному учебному плану – 20%.

3.10. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за выслугу лет при стаже работы в образовательных организациях.

3.11. Оплата труда работников, относящихся к педагогическим работникам, осуществляется в образовательных учреждениях применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности с учетом повышающих коэффициентов.

3.12. Условия оплаты труда работников учреждений, в том числе установленные им оклад, ставка заработной платы, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками учреждений.

3.13. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке внутреннего или внешнего совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

3.14. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения к окладам, ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ в процентах к окладам, ставкам или в абсолютных размерах с учетом повышающих коэффициентов, если иное не установлено федеральным и краевым законодательством.

3.15. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

#### **4. Перечень, порядок и условия установления компенсационных выплат педагогическим работникам общеобразовательных учреждений**

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам по ПКГ, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации и Приморского края, муниципальными правовыми актами администрации Дальнереченского городского округа.

4.2. В учреждениях устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

4.2.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

4.2.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

а) за совмещение профессий (должностей);

б) за расширение зоны обслуживания;

в) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

г) за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (классное руководство; проверка письменных работ; заведование кабинетами, и т.п.; руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями; организация внеклассной работы; другие виды работ);

д) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

е) за работу в ночное время;

ж) за сверхурочную работу.

4.2.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.3. Конкретные размеры компенсационных выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими норму трудового права.

4.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальная величина выплаты может быть не более 12% оклада, при условии специальной оценки условий труда.

Руководители учреждений принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Указанные выплаты начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах.

4.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждений устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

К заработной плате работников учреждений в соответствии с правовыми актами органов государственной власти бывшего Союза ССР и краевым законодательством начисляются:

- районный коэффициент к заработной плате в размере 1,4 за работу в отдельных населенных пунктах, определенных в соответствии с правовыми актами органов государственной власти бывшего Союза ССР;

- в размере 1,3 - за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, а также в сельских населенных пунктах и рабочих поселках приграничной 30-километровой зоны;

- в размере 1,2 - на остальной территории Приморского края;

- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждый последующий год работы до достижения 50 процентов заработка;

- процентная надбавка к заработной плате в полном размере с первого дня работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), если они прожили в указанных местностях не менее пяти лет;

- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока - 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка;

- процентная надбавка к заработной плате в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы молодежи, прожившей не менее одного года в

южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов заработка.

4.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), сверхурочной работе – статьей 152 ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни – статьей 153 ТК РФ.

4.7. Выплаты при выполнении работы в ночное время устанавливаются в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Размер оплаты за один час указанной работы определяется путем деления оклада работника на установленное количество рабочих часов в месяц и умножения на количество отработанных часов в ночное время.

4.8. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от работы, определенной трудовым договором (далее совмещение) устанавливается компенсационная выплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Соглашение о совмещении оформляется приказом руководителя учреждения с указанием совмещаемой профессии (должности), объема дополнительно выполняемых работ (обязанностей) и размера выплаты в рублях. Размер выплаты за совмещение устанавливается по соглашению сторон трудового договора и не может превышать размера должностного оклада (тарифной ставки) по совмещаемой профессии или должности.

4.9. Работникам общеобразовательных учреждений, место работы которых находится в сельском населенном пункте, устанавливается доплата за работу в указанной местности в размере 25 % оклада (ставки заработной платы – для работников учреждений, оплата которых рассчитывается исходя

из ставки заработной платы) по основной должности, с учетом фактической учебной нагрузки.

4.10. К выплатам компенсационного характера, указанным в пп. «г» 4.2.2, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью учреждений по реализации образовательных программ. Указанная работа, может выполняться только педагогическими работниками с их письменного согласия (за классное руководство, проверку тетрадей, заведование кабинетом).

4.11. Учителям производится ежемесячная денежная выплата за проверку тетрадей в размере от 3 процентов, но не более 15 процентов.

Ежемесячная выплата за проверку тетрадей и письменных работ педагогическим работникам общеобразовательных организаций предусматривается в размерах:

- 15 процентов от должностного оклада с учетом фактической учебной нагрузки - за проверку тетрадей и письменных работ, обучающихся по математике, в т.ч. алгебре и геометрии, русскому языку, литературе;

- 10 процентов от должностного оклада с учетом фактической учебной нагрузки - за проверку тетрадей и письменных работ по химии, физике, биологии;

- 5 процентов от должностного оклада с учетом фактической учебной нагрузки - за проверку тетрадей и письменных работ по географии, иностранному языку;

- 3 процента от должностного оклада с учетом фактической учебной нагрузки - за проверку тетрадей и письменных работ по истории, информатике, обществознанию, мировой художественной культуре.

Выплата назначается при условии соблюдения работником требований о порядке ведения ученических тетрадей и их проверки.

4.12. Учителям и другим педагогическим работникам общеобразовательных учреждений может производиться ежемесячная выплата за заведование кабинетами в размере не более 2 процентов.

Ежемесячная выплата за заведование кабинетами педагогическим работникам общеобразовательных организаций предусматривается в размерах 2 процента от должностного оклада - за заведование библиотекой, мастерскими, спортивным залом, специализированными кабинетами;

05 процента от должностного оклада – за заведование иными кабинетами.

Выплата назначается при условии соблюдения работником требований порядка заведования кабинетом, согласно методических рекомендаций, подготовленных государственным автономным учреждением дополнительного профессионального образования «Приморский краевой институт развития образования».

4.13. Учителям и другим педагогическим работникам общеобразовательных учреждений производится ежемесячная выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере:

2 200,0 рублей за счет средств краевого бюджета, предусмотренных на финансовое обеспечение выполнения государственного задания;

10 000,0 рублей за счет средств субсидий на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения государственного задания.

Денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах, группе), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них образовательных программ, включая адаптированные образовательные программы (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2 и более классах).

Выплата назначается при условии осуществления работником в полном объеме направлений работы классного руководителя, определенных письмом Министерства образования Российской Федерации от 21 июня 2001 года № 480/30-16, которым установлены методические рекомендации по организации деятельности классного руководителя в общеобразовательных учреждениях.

## **5. Перечень, порядок и условия выплат стимулирующего характера педагогическим работникам общеобразовательных учреждений**

5.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения, с учетом утверждаемых руководителем учреждения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

5.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (должностным окладам с учетом повышающих коэффициентов – в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации, Приморского края и муниципальными правовыми актами администрации Дальнереченского городского округа.

5.3. В учреждениях могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты, направленные на стимулирование работников учреждений к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премии по итогам работы.



5.4. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, независимо от занимаемой должности. Педагогическим работникам за работу в данных должностях, независимо от ведомственной подчиненности.

Размеры выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет определяются в процентах к окладам, ставкам заработной платы согласно таблице № 2:

Стаж работы (выслуга лет) полных лет	Размер выплаты в %
от 3-х до 5 лет	3
от 5 до 10 лет	дополнительно по 1% за каждый год
10 и более лет	10

Право на изменение коэффициента за выслугу лет возникает с месяца, следующего за месяцем наступления изменения стажа работы.

Если фактическая учебная нагрузка педагогического работника меньше установленной учебной нагрузки за ставку заработной платы или объем педагогической работы меньше установленного объема педагогической нагрузки, размер выплаты за стаж работы, выслугу лет рассчитывается за фактический объем учебной нагрузки и (или) фактический объем педагогической работы.

5.5. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты с учетом следующих критериев:

- выплаты за сложность, напряженность;
- особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения;
- интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда;
- за реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность работы систем, ресурсов и средств учреждения;

- разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут быть установлены работникам учреждения за работу в двух и более зданиях (помещениях), в которых осуществляется образовательный процесс и находящихся в территориальной отдаленности друг от друга;

- за подготовку обучающихся к ОГЭ/ЕГЭ - средний балл по ОГЭ/ЕГЭ в течении предшествующих 2-х лет достигает среднего балла по РФ, либо выше - ежемесячно 55% оклада (ставки) при наличии 1 квалификационной категории, отсутствии категории;

ежемесячно 35% оклада (ставки) при наличии высшей квалификационной категории;

- за подготовку обучающихся, участвующих в муниципальном, региональном заключительном этапах олимпиад школьников:

- подготовка победителей (призеров) муниципального этапа — ежемесячно 5% оклада (ставки) за каждого победителя (призера);

- подготовка победителей (призеров) регионального этапа — ежемесячно 10% оклада (ставки) за каждого победителя (призера);

- подготовка победителей (призеров) заключительного этапа — ежемесячно 50% оклада (ставки) за каждого победителя (призера).

5.6. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

5.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ (далее - выплаты) устанавливаются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом учреждения.

В качестве критериев назначения выплат используются индикаторы, указывающие их участие в создании и использовании ресурсов организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерения) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности отдельных категорий работников.

Не допускается установление выплат, в отношении которых не утверждены показатели эффективности деятельности работников (конкретные измеримые параметры).

Конкретный размер выплат устанавливается работнику в процентах от должностного оклада.

5.8. Премии устанавливаются в отношении работников учреждений при наличии следующих оснований:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;
- за подготовку и проведение организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательного учреждения;
- в связи с юбилейной датой и профессиональными праздниками.

Размер и порядок осуществления премии устанавливается распорядительным актом руководителя учреждения и может рассчитываться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, ставке заработной платы.

В целях социальной защищенности работников учреждений и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя учреждения премии могут быть назначены:

- при объявлении благодарности Министерства Просвещения Российской Федерации;
- при награждении Почетной грамотой Министерства Просвещения Российской Федерации;
- в связи с празднованием Дня учителя; Дня воспитателя и всех дошкольных работников;
- в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);
- при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
- при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

5.9. Стимулирующие выплаты производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителям руководителя, главному бухгалтеру и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно - по представлению руководителя;
- работникам, подчиненным заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя;

- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

5.10. Для оценки результатов деятельности работника учреждения и установления работнику размера стимулирующих выплат создается Комиссия. Состав Комиссии и ее полномочия утверждаются приказом руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

На основании протокола Комиссии издается приказ руководителя учреждения об установлении работникам стимулирующих выплат.

5.11. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

5.12. Премия по итогам работы выплачивается лицам, являющимся работниками учреждения на дату подписания приказа о премировании, с учетом фактически отработанного времени в периоде, за который осуществляется выплата премии.

## **6. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам (тарификация)**

6.1. Оплата труда учителей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

6.2. Месячная заработная плата учителей определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата учителей:

за специфику выполняемой работы в учреждении, при этом осуществляется повышение ставок заработной платы:

- на 15% за реализацию образовательной программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов или профильного обучения;

- на 20% за реализацию специальной (адаптированной) образовательной программы, в группах компенсационного обучения;

- на 20% за реализацию образовательной программы по индивидуальному учебному плану;

за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства.

При этом общий объем работы по совместительству не может превышать:

для педагогических работников учреждений - половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели (нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы);

для педагогических работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени (половина нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы) от установленной недельной продолжительности работы по совместительству составляет менее 16 часов в неделю, - 16 часов в неделю.

6.3. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.4. Тарификация учителей производится один раз в год.

6.5. При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

6.6. Тарификация учителей, открытых сменных общеобразовательных учреждений (классов очного обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

6.7. За время работы в периоды каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для

обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

## **7. Порядок и условия почасовой оплаты труда**

7.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников учреждений применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при распределении учебной нагрузки;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждениях;

- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх установленной учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

7.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления оклада, ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за

оклад, ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

7.3. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в приказ о распределении учебной нагрузки.

7.4. Руководители учреждений в пределах фонда оплаты труда, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.).

## **8. Другие вопросы оплаты труда**

8.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности работников данного учреждения.

Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах объема средств образовательного учреждения на текущий финансовый год, определенного в соответствии с региональным расчетным подушевым нормативом, количеством обучающихся и коэффициентами удорожания стоимости педагогической услуги.

К штатному расписанию прилагается расчет педагогических ставок (тарификационный список) в соответствии с учебным планом.

В тарификационный список, утверждаемый ежегодно руководителем, включаются педагогические работники, которым установлены нормы учебной нагрузки и педагогической работы.



8.2. Штатное расписание учреждения составляется ежегодно на начало учебного года в пределах выделенных бюджетных ассигнований по согласованию с МКУ «Управления образования».

8.3. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

8.4. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг для реализации образовательных программ, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет экономии средств по фонду оплаты труда и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

8.5. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации (длительная болезнь работника, близких родственников, смерть близких родственников) в размере двух минимальных размеров оплаты труда, установленных в Приморском крае, не чаще одного раза в год.

Решение об оказании материальной помощи работнику принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимает работодатель на основании письменного заявления руководителя учреждения.

8.6. Руководитель учреждения несет ответственность за несвоевременную и неправильную оплату труда работников в пределах выделенных бюджетных ассигнований, за выполнение Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной политики» в соответствии с действующим законодательством.

## **9. Порядок формирования фонда оплаты труда**

9.1. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на соответствующий календарный год в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных департаментом образования Приморского края, решением Думы Дальнереченского городского округа о бюджете и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения.

## **10. Заключительные положения**

10.1. Учреждения принимают Положения об оплате труда работников учреждения, руководствуясь настоящим Положением, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения (при наличии) или иным представительным органом работников.

10.2. Размеры окладов, компенсационных и стимулирующих выплат руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам, порядок их установления определяются постановлением Администрации Приморского края от 24.11.2016 № 541-па «Об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Приморского края».

10.3. Руководители образовательных учреждений:

10.3.1. Проверяют документы об образовании и стаже работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов, ставок заработной платы работников.

10.3.2. Ежегодно составляют и утверждают тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников.

10.3.3. Несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников.

10.3.4. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно и отражаются в положении об оплате труда работников конкретного учреждения.

Приложение 1  
к Положению об оплате труда  
работников муниципальных  
общеобразовательных  
учреждений Дальнереченского  
городского округа

**Минимальные размеры окладов работников образовательных  
учреждений**

1. Минимальные размеры окладов работников учреждений по профессиональным квалификационным группам общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н

Квалификационные группы/должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень: Делопроизводитель, кассир, секретарь, секретарь-машинистка	4 752
2 квалификационный уровень: Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	6 808
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень: Инспектор по кадрам, техник, лаборант, техник-программист	4 924
2 квалификационный уровень: Заведующий складом, заведующий хозяйством	6 404
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень: Бухгалтер, инженер по охране труда и технике безопасности, специалист по охране труда (специалист в сфере закупок)	9 129 10 684
2 квалификационный уровень: Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	10 028
3 квалификационный уровень: Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	11 015

2. Минимальные размеры окладов работников учреждений по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н

Квалификационные группы/должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</b>	
1 квалификационный уровень: секретарь учебной части, библиотекарь	4 752
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>	
1 квалификационный уровень: Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	22 440
2 квалификационный уровень: Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель;	23 505
3 квалификационный уровень: Педагог-психолог, воспитатель	24 611
4 квалификационный уровень: Руководитель физического воспитания, старший методист, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, педагог-библиотекарь, учитель-логопед, учитель, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, старший воспитатель, тьютор	24 863

3. Минимальные размеры окладов работников учреждений по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н

Квалификационные группы/должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»</b>	
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, сторож (вахтер), рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4 066
дворник, уборщик служебных помещений, уборщик территорий	4 287
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»</b>	

<p>1 квалификационный уровень:  Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля, слесарь-сантехник</p>	4 924
<p>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</p>	5 627
<p>3 квалификационный уровень:  Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих</p>	6 808
<p>4 квалификационный уровень:  Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1–3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, электрик</p>	8 222
<p>водитель</p>	14 198

Приложение 2  
к Положению об оплате труда  
работников муниципальных  
образовательных учреждений  
Дальнереченского городского округа

Критерии оценки эффективности труда педагогических работников  
для расчета выплат стимулирующей части

№ п/п	Критерии	Показатели	Расчет показателя	Шкала	Число баллов по критериям
1.	Успешность учебной работы (динамика учебных достижений учащихся, в т.ч. на внешкольных олимпиадах, конкурсах)	<p>К1 Качество освоения учебных программ</p> <p>К 2 Результативность участия в олимпиадах, конкурсах и др.</p> <p>К 3 Результаты независимой внешней оценки качества обучения</p>	<p>Степень обученности учащихся по итогам четверти и года (среднее значение по классам и предметам)</p> <p>Кол-во учащихся – победителей предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, турниров, соревнований и т.д.</p> <p>Высокие достижения ЕГЭ, ГИА и др. форм внешней независимой</p>	<p>Краевой и всероссийский уровень – 5 баллов</p> <p>Муниципальный уровень – 4 балла</p> <p>Школьный уровень – 1 балл</p> <p>90 -100% - 5 баллов 80-89% - 4 балла 70-79% 3 балла</p>	<p>До 5</p> <p>До 5</p> <p>До 5</p>

			оценки качества			До 5
	К 4 Результаты оценки качества по ВШК	оценки	Количество учащихся (в%), получивших «4» и «5» по административным проверочным работам		Больше 55% - 5 бал. От 45% до 55% - 4 б. От 35% до 45% - 3 б. От 25% до 35% 2 б. От 15% до 25% - 1б	До 5
2.	Активность во внеурочной деятельности	К 5 Подготовка и проведение внеурочных мероприятий, способствующих развитию творческих способностей детей и развитию уровня культуры (конкурсы, викторины, КВН, экскурсии, занятия с одаренными сверх часов ИГЗ, спортивно – массовые мероприятия)	Охват мероприятиями учащихся по итогам периода		До 5 баллов 3 класса и более – 2 б 1-2 класса – 1 балл Одаренные дети – 2 балла	До 5
3.	Здоровье сбережение	К 6 Использование здоровые сберегающих технологий в урочной и внеурочной деятельности	Без травматизма Соблюдение СанПиНов Без б/л Всегда проводит физминутки		2 балла 1 балл 1 балл 1 балл	До 5
4.	Участие в профессиональных конкурсах	К 7 Участие в конкурсах	Количество мероприятий		Участие в конкурсах муниципального уровня – 5 баллов Краевого и всероссийского – 10 баллов	До 15 баллов



5.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	К 8 Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, педсовете, наставничество и т.п.	Количество мероприятий	Краевой уровень – 5 баллов Муниципальный уровень – 3 балла Школьный уровень – 2 балла	До 10 баллов
6	Участие в методической, инновационной деятельности	К 9 Разработаны учебно-методические материалы, в т.ч. с использованием цифровых образовательных ресурсов, и применяемых в образовательном процессе. Участие в инновационной и экспериментальной работе	Количество и объем собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе	Поддержка и обновление на сайте – 5 баллов Публикации – 10 баллов Участие в инновационной и экспериментальной работе – 5 баллов	До 20 баллов
7.	Поддержание функциональности кабинета на современном уровне	К 10 Динамика материально – технического оснащения кабинета в течение учебного года, оформление, обновление стендов			До 5 баллов
8.	Использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно – коммуникативных, здоровье сберегающих в	К 11 Использование ИКТ: - для моделирования урока; - для контроля и учета базовых знаний учащихся; - для индивидуальных	Качество занятий с учащимися (в том числе уроков, факультативных занятий, кружковых занятий и др.) с использованием ИКТ,	На основе результатов ВШК	До 5 баллов

	процессе обучения предмету	траекторий обучения учащихся. Информационного пространства для организации дистанционного обучения. Использование здоровьесберегающих технологий и др.	здоровье сберегающих технологий и др.		
9.	Ведение документации (подготовка отчетов, заполнение журналов на электронном и бумажном носителе, ведение электронных дневников), ведение и проверка тетрадей учителями естественнонаучного цикла	К 12 Качественное и своевременное ведение документации в бумажном и электронном виде	Ведение документации и тетрадей для проведения практических, лабораторных и контрольных работ в соответствии с нормативными документами	На основе результатов ВШК: - ведение документации в соответствии с нормативными документами – 5 баллов - ведение документации 9 и 11 класса – 5 баллов - ведение и проверка тетрадей учителями естественнонаучного цикла – 5 баллов	До 15 баллов

Итого 100 баллов - соответствует сумме экономии по фонду оплаты труда для педагогического персонала.

Стимулирующие выплаты производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются ежемесячно, выплаты за качество выполняемых работ выплачиваются по итогам четверти.

### ПРИЛОЖЕНИЕ 3

к Положению об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Дальнереченского городского округа по виду экономической деятельности «Образование»

Критерии оценки эффективности труда работников, не относящихся к педагогическим работникам образования, для расчета выплат стимулирующей части

#### Критерии оценки работы административного персонала

- соблюдения регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ (оказании услуг)
- соблюдения установленных сроков выполнения работ (оказании услуг)
- качественная подготовка и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- отсутствие недостатков при выполнении работ
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда
- своевременность и полнота подготовки отчетности

#### Критерии оценки работы учебно-вспомогательного персонала

- качественное ведение документации
- своевременное и качественное предоставление отчетности
- ненормированный рабочий день
- результативность коррекционно - развивающей работы с учащимися
- своевременное и качественное ведение баз данных детей, охваченных различными видами контроля
- высокая читательская активность обучающихся
- участие в общешкольных и районных мероприятиях
- оформление тематических выставок
- высокое качество и подготовка документов
- ведение архива
- ведение кадрового делопроизводства

#### Критерии оценки работы обслуживающего персонала

- отсутствие обоснованных претензий к качеству работы

- отсутствие фактов возникновения конфликтных ситуаций
- своевременность выполнения работ (уборка и подготовка помещений к занятиям и режимным моментам, ремонт оборудования, выполнение слесарных работ по мере возникновения)
- внесение предложений по совершенствованию работы и улучшению качества обслуживания образовательного учреждения учреждения
- содержание в функциональном состоянии инвентаря, мебели, оборудования и др.
- проведение дополнительных мероприятий по улучшению санитарно-бытовых условий к началу проведения занятий (проветривание помещений, замена перегоревших ламп освещения и т.п.) и режимных моментов
- экономия расходных материалов, электроэнергии, других ресурсов

Стимулирующие выплаты производятся ежемесячно по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности.

Приложение 4  
к Положению об оплате труда  
работников муниципальных  
общеобразовательных учреждений  
Дальнереченского городского  
округа по виду экономической  
деятельности «Образование»

Показатели расчета повышающих коэффициентов для установления должностного  
оклада руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений  
Дальнереченского городского округа

№ п/п	Наименование показателя	Условие	Коэффициент
1	Руководящая должность		1
2	Выслуга лет	П.2.5. настоящего положения	0,02-0,1
3	Количество учащихся	По состоянию на начало учебного года	
	До 150		0,2
	От 151 до 250		0,3
	От 251 до 350		0,4
	От 351 до 450		0,5
	От 451 до 600		0,6
	От 601 до 750		0,7
	От 751 до 951		0,8
	Свыше 951		1,0
4	Количество зданий у МБОУ: 2 и более зданий	Без учета хозяйственных сооружений и гаражей	0,05
5	Отсутствие здания у МБОУ		-0,05
6	Наличие автотранспортного средства у МБОУ	За каждую единицу транспортного средства	0,2
7	Квалификационный состав педагогических работников	По состоянию на начало учебного года из расчета за каждого работника, имеющего Первую квалификационную категорию	0,0025
		Высшую квалификационную категорию	0,005

8	Отсутствие в штате обслуживающего персонала		-0,1
9	Отсутствие в штате учебно-вспомогательного персонала		-0,1