



Городской округ Архангельской области
«Мирный»
АДМИНИСТРАЦИЯ МИРНОГО

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от «___» декабря 2022 г.

№ ____

г. Мирный

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

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

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

2. Признать утратившим силу:

постановление администрации Мирного от 3 ноября 2006 года № 1361 «Об утверждении порядка предоставления материальной помощи и единовременного выходного пособия работникам общеобразовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы, расположенных на территории муниципального образования Мирный»;

постановление администрации Мирного от 8 декабря 2010 года № 2617 «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда

работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных муниципальному учреждению «Отдел образования администрации Мирного»;

 постановление администрации Мирного от 5 июля 2011 года № 1415 «О внесении дополнений в приложение к Примерному положению о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных муниципальному учреждению «Отдел образования администрации Мирного», утвержденному постановлением администрации Мирного от 08.12.2010 года № 2617»;

 постановление администрации Мирного от 16 января 2012 года № 09 «О внесении изменений в Примерное положение о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных муниципальному учреждению «Отдел образования администрации Мирного»;

 постановление администрации Мирного от 19 сентября 2012 года № 1817 «О внесении изменений и дополнений в Примерное положение о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных муниципальному учреждению «Отдел образования администрации Мирного», утвержденное постановлением администрации Мирного от 08.12.2010 года № 2617»;

 постановление администрации Мирного от 5 мая 2022 года № 384 «О внесении изменений в Примерное положение о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений подведомственных муниципальному учреждению «Отдел образования администрации Мирного».

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

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

Приложение
УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации Мирного
от «___» декабря № _____

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

I. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций (далее – образовательные организации), подведомственных Муниципальному учреждению «Управление образования и социальной сферы администрации Мирного» (далее – Примерное положение), разработано в соответствии со [статьями 135, 144 и 145](#) Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и устанавливает единые условия оплаты труда работников образовательных организаций.

2. На основе настоящего Примерного положения образовательные организации разрабатывают локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

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

4. Системы оплаты труда работников образовательных организаций устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Архангельской области, муниципальными правовыми актами городского округа Архангельской области «Мирный», содержащими нормы трудового права, а также настоящим Примерным положением и Приложением № 1 к нему.

5. Положение об оплате труда в образовательной организации утверждается локальным правовым актом руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (а при его отсутствии - иного представительного органа работников).

6. Положение об оплате труда работников образовательных организаций включает в себя:

порядок определения базовых окладов, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательной организации;

выплаты компенсационного характера, размеры, порядок и условия их применения;

выплаты стимулирующего характера, размеры, порядок и условия их применения;

условия оплаты труда руководителя образовательной организации, его заместителя и главного бухгалтера;

порядок, размеры и условия выплаты материальной помощи.

7. Месячная заработная плата работника образовательной организации, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной в Архангельской области.

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

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

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

11. Индексация заработной платы работников образовательных организаций производится в порядке, установленном статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации.

II. Порядок определения базовых окладов, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

12. Базовые оклады работников устанавливаются по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности и приведены в Приложении № 1 к настоящему Примерному положению.

13. Отнесение должностей работников образовательной организации к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

14. Применение повышающих коэффициентов к базовому окладу по занимаемой должности образует оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

Размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам по соответствующим ПКГ устанавливаются работникам руководителем образовательной организации в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников образовательной организации, в зависимости от сложности выполняемой работы, требований к уровню квалификации, профессиональной подготовки, специфики работы.

15. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются из расчета базового оклада с учетом повышающих коэффициентов по ПКГ и квалификационным уровням на основе требований к профессиональной подготовке, стажу работы и уровню квалификации, которые

необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

16. Размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание и тарификационные списки учреждений по квалификационным уровням ПКГ.

Изменение повышающих коэффициентов производится:

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссией;

при увеличении стажа работы – со дня достижения соответствующего стажа, при условии наличия подтверждающих документов в учреждении;

при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа.

17. Повышение базовых окладов за специфику работы в образовательных организациях образует оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и осуществляется в следующих размерах:

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

педагогическим и другим работникам за работу в специальных (коррекционных) классах (группах), организованных в образовательных организациях общего типа – 15 - 20 процентов;

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

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

19. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогических работников определяется путем умножения базового оклада с учетом повышающих коэффициентов, предусмотренных пунктами 15 - 17 настоящего Примерного положения, на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы в неделю за ставку.

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

21. Тарификация учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет (за исключением случая, предусмотренного пунктом 34 настоящего Примерного положения).

22. При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы не производится.

23. Тарификация учителей, работающих с группами заочного обучения (за исключением дистанционного обучения), в общеобразовательных организациях производится в зависимости от объема их учебной нагрузки два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий (за исключением случая, предусмотренного пунктом 34 настоящего Примерного положения).

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

При тарификации учителей, работающих с заочниками (за исключением дистанционного обучения), общее количество часов, предусмотренное на учебный предмет по учебному плану, делится на число учебных недель полугодия. Полученный результат суммируется с 0,74 недельных часа на прием зачетов. Исходя из полученного среднего недельного объема учебной нагрузки, учителю определяется оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, который выплачивается ежемесячно независимо от фактической нагрузки в разные месяцы полугодия.

24. За время работы в периоды каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленного при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса).

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

Нормативы оплаты труда тренеров-преподавателей за подготовку одного занимающегося в учебно-тренировочных группах устанавливаются в процентах от базового оклада. Месячная заработная плата тренеров-преподавателей, работающих с учебно-тренировочными группами, определяется путем умножения базового оклада на норматив оплаты труда в процентах и на количество занимающихся под его руководством.

Норматив оплаты труда в процентах по этапам подготовки:

1) учебно-тренировочный до 2 лет обучения:

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

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

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

2) учебно-тренировочный свыше 2 лет обучения:

первая группа видов спорта – 15 процентов;

вторая группа видов спорта – 13 процентов;

третья группа видов спорта – 11 процентов.

26. Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников определяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

27. Объем учебной нагрузки учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам.

28. Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (а при его отсутствии – иного представительного органа работников). Нагрузка педагогических работников определяется до окончания учебного года и до предоставления работникам ежегодного оплачиваемого отпуска в целях определения объема

нагрузки педагогических работников на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов устанавливается только с их письменного согласия.

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

29. Работникам, не указанным в пункте 26 настоящего Примерного положения, выплачиваются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы при следующей продолжительности рабочего времени:

24 часа в неделю - аккомпаниаторам;

36 часов в неделю - специалистам по дефектологии, психологии, логопедии;

36 часов в неделю - женщинам, работающим в учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (за исключением аккомпаниаторов).

30. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы других работников, не перечисленных в пунктах 26 и 29 настоящего Примерного положения, в том числе руководителей образовательных организаций, их заместителей и руководителей структурных подразделений, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

31. Почасовая оплата труда педагогических работников и младших воспитателей применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения временно учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, на период не свыше двух месяцев подряд;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками (за исключением дистанционного обучения) сверх объема, установленного им при тарификации;

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих младших воспитателей.

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

Аналогичным образом производится расчет для младших воспитателей.

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

Аналогичным образом производится расчет для младших воспитателей.

34. Оплата замещения отсутствующего педагогического работника, осуществляющего замещение 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 тарификацию.

III. Выплаты компенсационного характера, порядок и условия их применения

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

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

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

37. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) устанавливается доплата в размере не менее 4 и до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Конкретный размер доплаты устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Выплаты, предусмотренные работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляются при условии их установления по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника.

38. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями путем применения районных коэффициентов к заработной плате и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются в соответствии со статьей 148 ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

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

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

К такой дополнительной работе относится:

классное руководство (руководство группой);

проверка тетрадей (письменных работ);

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

руководство методическими объединениями.

2) за сверхурочную работу согласно статье 152 ТК РФ;

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

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

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

IV. Выплаты стимулирующего характера, порядок и условия их применения

40. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами образовательной организации в соответствии с настоящим Примерным положением.

41. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах или в абсолютных размерах. Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничены. Размер выплат стимулирующего характера определяется приказом руководителя образовательной организации.

42. В образовательных организациях могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год или иной период работы);
- премия за выполнение особо важных и сложных работ;
- за наличие ученой степени, почетного звания;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

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

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам на определенный срок при условии:

достижения плановых показателей;

соблюдения установленных сроков выполнения работ (оказания услуг);

качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

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

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

своевременность и полнота подготовки отчетности.

Премирование по итогам работы осуществляется при условии отсутствия дисциплинарных взысканий.

Премия за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника. Размер премии за выполнение особо важных и сложных работ определяется руководителем образовательной организации.

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

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

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

Выплата за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается при соответствии ученой степени, почетного звания профилю выполняемой работы и деятельности учреждения.

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

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и (или) муниципальных организациях.

В стаж работы в образовательной организации работникам может засчитываться стаж работы в организациях иных форм собственности по профилю выполняемой работы и по профилю деятельности организации.

Назначение выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет производится руководителем образовательной организации с учетом решения комиссии, состав которой утверждается руководителем образовательной организации.

43. Решение об установлении размера выплат стимулирующего характера и срока, на который они устанавливаются, принимается руководителем образовательной организации в соответствии с коллективным договором или локальным нормативным актом.

44. Выплаты стимулирующего характера по решению руководителя образовательной организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату

труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, производятся:

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

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

V. Условия оплаты труда руководителей образовательных организаций, их заместителей и главных бухгалтеров

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

46. Должностной оклад руководителя образовательной организации, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к среднему размеру окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения и составляет до 4 размеров указанного среднего размера окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

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

48. Перечень должностей, профессий работников образовательных организаций, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности «Образование», и порядок исчисления размера среднего должностного оклада работников основного персонала образовательной организации для определения размера должностного оклада руководителя подведомственного учреждения устанавливаются отраслевым

(функциональным) органом администрации Мирного – Муниципальным учреждением «Управление образования и социальной сферы администрации Мирного».

49. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в той же образовательной организации его руководителем, определяется учредителем образовательной организации, а заместителям руководителя, ведущих ее помимо основной работы, - самой образовательной организацией.

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

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

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

52. Порядок выплат стимулирующего характера для руководителя образовательной организации устанавливается в соответствии с разделом IV настоящего Примерного положения. Перечень выплат стимулирующего характера для руководителя образовательной организации устанавливается отраслевым органом администрации Мирного – Муниципальным учреждением «Управление образования и социальной сферы администрации Мирного» (далее – Управление). Размер выплат стимулирующего характера устанавливается с учетом перечня критериев оценки эффективности работы образовательных организаций, устанавливаемых учредителем образовательных организаций по представлению Управления, в ведении которого находится образовательная организация.

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

VI. Другие вопросы оплаты труда

54. К иным выплатам относятся социальные выплаты работникам образовательных организаций, связанные с отраслевыми особенностями оплаты труда:

1) материальная помощь в размере должностного оклада по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года.

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

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

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

2) Единовременное выходное пособие в размере трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при увольнении работника по собственному желанию в связи с выходом на страховую пенсию впервые.

55. Работникам образовательных организаций материальная помощь может быть оказана в связи со значимыми событиями в его жизни при наличии экономии фонда оплаты труда. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает руководитель образовательной организации в соответствии с Положением о выплате материальной помощи, принятым в образовательной организации. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

рождения ребенка;
вступления в брак впервые;
необходимости дорогостоящего лечения, связанного с тяжелой болезнью работника либо члена его семьи, находящегося на его иждивении;
смерти близких родственников (супруга(и)), ребенка, родителей);
экстремальных ситуаций, повлекших за собой для работника большой материальный ущерб (пожары, аварии, стихийные бедствия, несчастные случаи).

Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

56. Руководителю образовательной организации материальная помощь может быть оказана в соответствии с настоящим Примерным положением на основании распоряжения администрации Мирного.

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

**Базовые размеры окладов по профессиональным
квалификационным группам должностей работников
муниципальных образовательных организаций**

Наименование должностей	Рекомендуемые базовые оклады (рублей)
1	2
1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников учебно-вспомогательного персонала	
Первая квалификационная группа	
Помощник воспитателя	2100
Вторая квалификационная группа	
1 квалификационный уровень: младший воспитатель	2210
2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень: инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	3250
2 квалификационный уровень: концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	3590
3 квалификационный уровень: воспитатель, методист, педагог-психолог	3935
4 квалификационный уровень: преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	4680
3. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
Начальник детского оздоровительного лагеря дневного пребывания	4100
2 квалификационный уровень: заведующий отделением, заведующий учебно-консультационным пунктом	4320
4. Профессионально-квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих	
Первая квалификационная группа	
1 квалификационный уровень: секретарь-машинистка и др.	2100
Вторая квалификационная группа	

1 квалификационный уровень: лаборант, техник и др.	2435
2 квалификационный уровень: заведующий складом, заведующий хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 2-я внутридолжностная категория и др.	2520
3 квалификационный уровень: заведующий производством (шеф-повар), должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 1-я внутридолжностная категория и др.	2580
4 квалификационный уровень: заведующий виварием, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное внутридолжностное наименование "ведущий" и др.	2640
Третья квалификационная группа	
1 квалификационный уровень: бухгалтер, документовед, инженер-программист (программист), инженер по охране труда и др.	2700
2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 2-я внутридолжностная категория ведущих и др.	2975
3 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 1-я внутридолжностная категория и др.	3590
4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" и др.	4680
5. Профессионально-квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих	
Первая квалификационная группа	
1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик, дворник, истопник, кастаньяна, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, уборщик территорий и др.	1925
2 квалификационный уровень: профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене) и др.	2000
Вторая квалификационная группа	

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 и др.	2200
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 и др.	2435
3 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и др.	3590
4 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы и др.	4680
6. Профессионально-квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников	
Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	
3 квалификационный уровень	3590
Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"	
2 квалификационный уровень	4800
7. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии	
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	
Акомпаниатор	2520
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	
Библиотекарь, главный библиотекарь	2580
8. Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня"	
Костюмер	2100
9. Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня"	
2 квалификационный уровень	2435
10. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников сельского хозяйства второго уровня"	
1 квалификационный уровень	2435