



Российская Федерация  
Иркутская область  
Нижнеилимский муниципальный район  
АДМИНИСТРАЦИЯ

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**От 19 сентября 2022 г. № 789**

г. Железногорск-Илимский

**«Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных муниципальному учреждению Департамент образования администрации Нижнеилимского муниципального района»**

В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, учитывая приказ министерства образования Иркутской области от 7 ноября 2017 года № 93-мпр «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных, автономных учреждений Иркутской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет министерство образования Иркутской области» (с учетом изменений и дополнений), руководствуясь Уставом муниципального образования «Нижнеилимский район», администрация Нижнеилимского муниципального района

Постановляет:

Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных муниципальному учреждению Департамент образования администрации Нижнеилимского муниципального района (Приложение).

Руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных муниципальному учреждению Департамент образования администрации Нижнеилимского муниципального района, разработать и утвердить по согласованию с представительными органами работников Положение об оплате труда работников образовательного учреждения с учетом Примерного положения, утвержденного пунктом 1 настоящего постановления.

Считать утратившими силу постановления администрации Нижнеилимского муниципального района:

3. 1. от 13. 05. 2019г. № 530 «Об утверждении Примерного Положения по оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Департаменту образования администрации Нижнеилимского муниципального района»;
3. 2. от 17. 09. 2021г. № 818 «О внесении изменений в постановление администрации Нижнеилимского муниципального района от 13. 05. 2019г. № 530 «Об утверждении Примерного Положения по оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Департаменту образования администрации Нижнеилимского муниципального района»;
3. 3. от 04. 02. 2022г. № 110 «О внесении изменений в постановление администрации Нижнеилимского муниципального района от 13. 05. 2019г.

№ 530 «Об утверждении Примерного Положения по оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Департаменту образования администрации Нижнеилимского муниципального района».

Действие настоящего постановления распространяется на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2022г.

Опубликовать настоящее постановление в периодическом печатном издании «Вестник Думы и администрации Нижнеилимского муниципального района» и на официальном сайте администрации Нижнеилимского муниципального района.

Контроль исполнения настоящего постановления возложить на заместителя мэра района по экономической политике и цифровому развитию Чудинова Е. В.

И. о. мэра района В. В. Цвейгарт

Рассылка: в дело, Департамент образования, ОСЭР, Чудинову Е. В, Финансовое управление  
Домбровская Е. А. 3-43-42

## ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

### ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ МУНИЦИПАЛЬНОМУ УЧРЕЖДЕНИЮ ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ НИЖНЕИЛИМСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

#### Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных муниципальному учреждению Департамент образования администрации Нижнеилимского муниципального района (далее - Положение), разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, учитывая Примерное положение об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных, автономных учреждений Иркутской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет министерство образования Иркутской области, утвержденное приказом министерства образования Иркутской области от 7 ноября 2017 года № 93-мпр (с учетом изменений и дополнений).

Положение является основанием для установления системы оплаты труда работников муниципальных учреждений (далее - Учреждение), подведомственных муниципальному учреждению Департамент образования администрации Нижнеилимского муниципального района (далее - Департамент образования), и включает в себя:

- 1) минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения;
- 2) размеры и условия выплат компенсационного характера работникам Учреждения;
- 3) размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера работникам Учреждения;
- 4) показатели и критерии эффективности деятельности работников Учреждения;
- 5) порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;
- 6) иные вопросы, связанные с оплатой труда работников Учреждения.

2. Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор, заключаемый между работником и руководителем Учреждения.

3. Руководитель Учреждения с учетом мнения выборного органа

первичной профсоюзной организации (совета трудового коллектива, иного органа) утверждает положение об оплате труда работников Учреждения, а также при необходимости вносит изменения в него.

4. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности работников данного Учреждения.

5. Наименования должностей (профессий) и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, установленным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартах.

6. Заработная плата, материальная помощь единовременная выплата к отпуску работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

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

7. Фонд оплаты труда работников бюджетных Учреждений формируется исходя из объема субсидий, предусмотренных Соглашением о предоставлении субсидии из бюджета МО «Нижнеилимский район» муниципальному бюджетному учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников казенных Учреждений формируется в пределах лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда с начислениями на выплаты по оплате труда.

## Глава 2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждений

8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются трудовыми договорами на основе профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) (квалификационных уровней ПКГ), а по должностям, не включенным в ПКГ, - с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда, в соответствии с Положением.

9. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок

заработной платы по ПКГ по должностям работников (профессиям рабочих) Учреждения определены в Приложении №1 к Положению.

10. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника Учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО = О + О * ПК + О * ДПК 1, \text{ где}$$

О - размер минимального оклада (ставки)

ПК - повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставки) по занимаемой должности за наличие квалификационной категории.

Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставки) по занимаемой должности с учетом педагогической нагрузки устанавливается за наличие квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации педагогических и других работников Учреждений.

Размер повышающего коэффициента:

первой квалификационной категории в размере 0,30;

высшей квалификационной категории в размере 0,50.

ДПК 1 – дополнительный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставки) по занимаемой должности для педагогических работников списочного состава муниципальных дошкольных организаций, в том числе дошкольных групп муниципальных общеобразовательных организаций, и муниципальных организаций дополнительного образования детей.

Педагогическим работникам списочного состава по основной и совмещаемой педагогической должности муниципальных дошкольных организаций, в том числе дошкольных групп муниципальных общеобразовательных организаций, устанавливается дополнительный повышающий коэффициент в размере 0,65.

Педагогическим работникам списочного состава по основной и совмещаемой педагогической должности муниципальных организаций дополнительного образования детей устанавливается дополнительный повышающий коэффициент в размере 0,40.

## Глава 3. Размеры и условия установления

### выплат компенсационного характера работникам Учреждений

11. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

12. Доплата работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в размере от 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, при наличии результата специальной оценки условий труда (аттестации рабочего места).

13. Доплата за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) работникам Учреждения производится в размере 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанного за час работы.

14. Доплаты работникам Учреждения за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу и за выполнение работ в выходной или нерабочий праздничный день осуществляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также установленной квалификационной категории.

15. Ежемесячные выплаты за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом: классное руководство, проверка письменных работ, заведование филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, лаборантскими комнатами;

Данные выплаты устанавливаются в следующих размерах:

- педагогическим работникам за выполнение обязанностей классного руководителя в размере 20 процентов минимального оклада (ставки);
- педагогическим работникам за проверку письменных работ в 1-4 классах, по русскому языку, литературе, математике, иностранному языку, технологии и черчению, химии и физике, география и биология, история и обществознание, информатика, ОБЖ в размере до 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом педагогической нагрузки (в расчете за учебные часы);
- учителям, преподавателям за заведование учебными кабинетами (лабораториями) в размере до 15 процентов минимального оклада (ставки), при условии обязательной паспортизации учебных кабинетов (лабораторий) школьный паспорт до 10 процентов минимального оклада (ставки); районный паспорт (согласно приказу Департамента образования) до 15 процентов минимального оклада (ставки);
- педагогическим работникам за заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, отделами в размере до 15 процентов минимального оклада (ставки);
- педагогическим работникам за заведование учебными мастерскими, учебно-опытными участками в размере до 20 процентов минимального оклада (ставки);

16. Выплата за специфику работы в Учреждениях, устанавливаемая в следующих случаях и размерах:

- за работу в специальных (коррекционных) Учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития) - 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности, на основании медицинского заключения - 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

17. Работникам Учреждения, расположенного в сельском населенном пункте, надбавка за работу в сельской местности устанавливается в размере 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

#### Глава 4. Размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждений

18. В Учреждениях могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за стаж непрерывной работы;
- 3) выплаты за качество выполняемых работ;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы;
- 5) выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу, не входящую в должностные обязанности.

При этом следует учитывать, что объем средств на указанные выплаты должен составлять не более 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет средств бюджета, в пределах утвержденных лимитов бюджетных обязательств на текущий финансовый год. Размер стимулирующего фонда оплаты труда устанавливается с учетом средств отчисленных в фонд стимулирования руководителей Учреждения, который составляет до 3% от общего фонда оплаты труда.

19. Педагогическим работникам Учреждения устанавливаются выплаты за стаж работы на педагогической должности:

- от 1 до 5 лет – 5%
- от 5 до 10 лет – 10%
- свыше 10 лет – 15%.

Выплаты за стаж работы на педагогической должности устанавливаются в зависимости от фактически занимаемой работником ставки по основному месту работы от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

При совмещении должностей (профессий), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, выплата за стаж работы на педагогической должности применяется к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по основной работе.

20. Педагогическим работникам Учреждений устанавливаются следующие надбавки за профессиональное развитие с учетом педагогической нагрузки:

- имеющим учетную степень кандидата наук, доктора наук, ученое звание доцента, профессора почетные звания «Народный учитель Российской Федерации» 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- имеющим почетные звания: «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 15 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- награжденным профессиональными знаками отличия «Отличник просвещения СССР», «Отличник образования СССР» «Почетный работник общего образования» РФ и союзных республик, другими ведомственными знаками отличия – 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

21. Молодым специалистам до 35 лет из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в Учреждение, устанавливаются следующие стимулирующие выплаты за профессиональное развитие от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (с учетом педагогической нагрузки):

- 20 процентов (до 3 лет работы);
- 10 процентов (от 3 до 5 лет работы);
- 5 процентов (от 5 до 7 лет работы).

Основаниями установления выплат стимулирующего характера молодым специалистам являются:

- наличие документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования;
- работа в Учреждении по специальности.

22. Показатели и критерии эффективности деятельности каждого работника рассматриваются комиссией, созданной в Учреждении. Комиссия формируется из председателя комиссии, которым является руководитель Учреждения, и членов комиссии. В состав комиссии обязательно включается представитель первичной профсоюзной организации (совета трудового коллектива, иного органа). Порядок деятельности комиссии утверждается локальным нормативным актом Учреждения.

Для каждого показателя и критерия эффективности деятельности работников учреждений присваивается определенное количество процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или устанавливается абсолютный размер.

Решение комиссии по распределению стимулирующего фонда оформляется протоколом, который утверждается председателем комиссии.

На основании протокола комиссии руководитель Учреждения издает приказ о распределении выплат стимулирующего характера, а также обеспечивает гласность в вопросах определения подходов и критериев их установления.

Комиссия рассматривает письменные обращения работников Учреждения по вопросам выплат стимулирующего характера и по каждому письменному обращению направляет ответ работнику в сроки, определенные соответствующим локальным нормативным актом Учреждения.

23. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, на основании Положения о стимулирующих выплатах Учреждения.

Размер выплат стимулирующего характера устанавливается и рассчитывается по бальной системе в соответствии с порядком расчета стимулирующих выплат работникам (Приложение № 2 к

Положению), либо в процентах от минимального оклада (ставки) или оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Каждое Учреждение самостоятельно принимает решение, в каких единицах и от какого оклада производится выплата из стимулирующего фонда работникам и утверждает в Положении об оплате труда работников Учреждения.

24. Формирование перечня критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат, производится на основе наименований и условий осуществления выплат стимулирующего характера, установленных действующим законодательством. Кроме того, данный перечень должен отвечать уставным задачам деятельности Учреждения и критериям оценки деятельности работников. Основой в формировании перечня стимулирующих выплат для работников является определение качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

25. Объем средств стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения может корректироваться в пределах утвержденных лимитов бюджетных обязательств на оплату труда на текущий финансовый год. Департамент образования, являясь для Учреждений главным распорядителем бюджетных средств (ГРБС), вправе издать обязательный для исполнения руководителями Учреждений локальный акт (приказ), который устанавливает на определенный календарный период (месяц, квартал, полугодие, год) предельный размер выплат стимулирующего характера к заработной плате, в зависимости от размеров утвержденных лимитов на текущий финансовый год, но не более 30 процентов от средств, предусмотренных на оплату труда.

Руководитель Учреждения на основании локального акта (приказа) Департамента образования обязан издать локальный акт (приказ) по Учреждению, в котором устанавливается размер выплат стимулирующего характера к заработной плате, но не выше установленного Департаментом образования на определенный календарный период (месяц, квартал, полугодие, год).

## Глава 5. Порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги

26. Индексация (повышение) размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждений осуществляется в соответствии с муниципальными правовыми актами администрации Нижнеилимского муниципального района с округлением их размеров до целого рубля в сторону увеличения.

27. Размер оплаты труда работников (без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, а при наличии – в соответствии с региональным соглашением о минимальной заработной плате в Иркутской области.

## Глава 6. Условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя Учреждения

28. Оплата труда руководителя Учреждения и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

29. Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается в трудовом договоре и определяется в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу, возглавляемого им Учреждения (далее – работники основного персонала Учреждения), и составляет не более трех размеров средней заработной платы, рассчитанной в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размеров должностных окладов руководителей Учреждений, подведомственных Департаменту образования, Положения об оплате труда руководителей Учреждений, подведомственных Департаменту образования.

При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала Учреждения.



Кратность увеличения должностного оклада руководителю Учреждения устанавливается исходя из «Порядка установления коэффициента кратности руководителям образовательных Учреждений», утвержденного постановлением администрации Нижнеилимского муниципального района, с учетом целевых показателей оценки эффективности деятельности Учреждения.

30. К основному персоналу Учреждения относятся работники,

непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано Учреждение.

31. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на 10-45 процентов ниже должностного оклада руководителя.

32. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения производятся в виде премиальных выплат по итогам работы на основании показателей эффективности деятельности руководителя Учреждения, утвержденных правовым актом Департамента образования в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Руководителю учреждения при совмещении профессий (должностей) педагогической работы возможна выплата стимулирующих выплат согласно Положения работников Учреждения один раз в четверть в соответствии с решением комиссии по распределению стимулирующих выплат.

33. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения производятся в виде премиальных выплат по итогам работы (ежемесячно), установленных в абсолютном значении либо в процентном отношении к должностному окладу на основании утвержденных руководителем Учреждения показателей и критериев эффективности их деятельности. Премияльная выплата в соответствии с показателями эффективности деятельности устанавливается комиссией, созданной в Учреждении.

Заместителю руководителя Учреждения при совмещении профессий (должностей) педагогической работы возможна выплата стимулирующих выплат согласно Положения работников Учреждения один раз в четверть в соответствии с решением комиссии по распределению стимулирующих выплат.

34. В случае образования экономии годового объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя Учреждения данный объем средств направляется на увеличение годового объема средств на выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения, за исключением руководителя, заместителей руководителя Учреждения.

## Глава 7. Иные вопросы, связанные с оплатой труда

35. Из средств стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения.

36. Материальная помощь оказывается работнику по письменному заявлению в связи с причинением ему материального ущерба в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, грабежа иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество, смерти членов семьи работника (родителей, супруга (и), детей), а также рождением у работника ребенка, регистрацией брака работника.

К заявлению на выплату материальной помощи должны прилагаться документы, подтверждающие факт причинения материального ущерба, факт смерти членов семьи работника (с подтверждением родства).

37. Право работника на получение материальной помощи возникает со дня вступления в силу заключенного с ним трудового договора.

38. Выплата материальной помощи производится работнику не более одного раза в календарном году в размере до трех должностных окладов без начисления районного коэффициента и процентной надбавки к ним за работу в приравненных к районам Крайнего Севера местностях.

39. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника с приложением к нему документов, подтверждающих случаи, установленные пунктом 36 настоящего Положения.

40. Выплата материальной помощи производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения на текущий финансовый год.

41. Премииальные выплаты могут устанавливаться работнику по итогам работы к юбилейным датам Учреждения, профессиональным праздникам, в связи с выходом работника на пенсию, премия по итогу работы за финансовый год и (или) учебный год в конце финансового года.

Работникам Учреждений, премииальные выплаты начислять сверх минимального размера оплаты труда в пределах утвержденного фонда оплаты труда на текущий финансовый год.

Условия выплаты единовременных премий устанавливаются в соответствии с заявленными основаниями, и их размер должен иметь конкретные выражения, установленные локальными нормативными актами Учреждения.

И. о. мэра района В. В. Цвейгарт

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных муниципальному учреждению Департамент образования администрации Нижнеилимского муниципального района

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО ПКГ ПО ДОЛЖНОСТЯМ РАБОТНИКОВ (ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ) УЧРЕЖДЕНИЯ

Работники образования

Наименование должности (профессии)	Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
Секретарь учебной части	8496
Помощник воспитателя	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	
Младший воспитатель	8518
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	
Старший вожатый Инструктор по труду Инструктор по физической культуре Музыкальный руководитель	8560
2 квалификационный уровень	
Педагог-организатор Социальный педагог Концертмейстер Педагог дополнительного образования	8582

Тренер-преподаватель Инструктор-методист	
3 квалификационный уровень	
Мастер производственного обучения Старший педагог дополнительного образования Воспитатель Методист Педагог-психолог	8625
4 квалификационный уровень	
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности Педагог-библиотекарь Старший воспитатель Тьютор Учитель Учитель-дефектолог Учитель-логопед	8668
5 квалификационный уровень	
6 квалификационный уровень	
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с общественными объединениями (советник)	15000
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	
Заведующий (начальник) структурным подразделением:	8711
отделением	
учебно-консультационным пунктом	

другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	
2 квалификационный уровень	
Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей.	8753
Начальник (заведующий, директор, руководитель): отдела, учебно-консультационного пункта, других структурных подразделений	

## 2. Служащих

Наименование должности (профессии)	Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	
Делопроизводитель	8153
Архивариус	
Секретарь - машинистка	
2 квалификационный уровень	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	8181
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	
Лаборант	8195
Художник	
Инспектор по кадрам	
2 квалификационный уровень	
Заведующий складом	8239
Заведующий хозяйством	
3 квалификационный уровень	
Заведующий производством (шеф-повар)	8281
4 квалификационный уровень	

Механик	8325
---------	------

Рабочих общепромышленных профессий

Наименование должности (профессии)	Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	
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:	
Кухонный рабочий	
Гардеробщик	
Дворник	
Кастелянша	
Кладовщик	
Швея по ремонту одежды (швея)	
Рабочий по стирке и ремонту спецодежды, белья	6080
Машинист по стирке и ремонту спецодежды, белья	
Повар	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
Оператор электростанции	
Истопник	
Грузчик	
Оператор хлораторной установки	
Сторож (вахтер)	
Уборщик служебных помещений, уборщик производственных	

помещений, уборщик территорий	
2 квалификационный уровень	
Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	6872
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	7746
Водитель автомобиля	
Повар	
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:	
Машинист (кочегар) котельной	7769

4. Работников культуры, искусства и кинематографии, профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии

Наименование должности (профессии)	Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	
Библиотекарь	8184
Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"	
Заведующий отделом (сектором) библиотеки	8239

## Приложение № 2

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных муниципальному учреждению Департамент образования администрации Нижнеилимского муниципального района

Порядок расчета стимулирующих выплат работникам Учреждений

Виды и размеры стимулирующих выплат

Размер и вид выплат (по результатам профессиональной деятельности) стимулирующего характера работников определяются в соответствии с Положением Учреждения, утвержденным локальным нормативным актом.

Порядок определения размера стимулирующих выплат.

Размеры выплат стимулирующей части фонда оплаты труда работникам по результатам труда определяются руководителем Учреждения, согласно критериям и показателям качества и результативности труда, на основании сведений, представленных членами комиссии по распределению стимулирующего фонда.

Перечень (конкретные наименования) и размеры выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности формируются на основе установленных в Учреждении критериев и показателей определения стимулирующей части оплаты труда работников.

Каждому критерию присваивается определенное количество баллов. Для измерения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

Итог стимулирующих выплат определяется на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям профессиональной деятельности работников за истекший период.

В течение каждого месяца руководителями Учреждений ведется мониторинг профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям, позволяющий провести подсчет баллов, на основе которого производится определение выплат стимулирующего характера за истекший месяц.

Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения утверждаются приказом руководителя Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (совета трудового коллектива, иного органа) Учреждения.

Единовременное премирование работников производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

Примерный перечень оснований отмены или уменьшения стимулирующих выплат

Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности не выплачиваются при нарушении работником трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка;

Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности могут быть снижены до 50 процентов при следующих обстоятельствах:

- некачественное исполнение своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы;
- обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;
- изменение содержания выполняемых функциональных обязанностей;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья, нарушение педагогической и служебной



этики, халатное отношение к сохранности материально-технической базы, пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри Учреждения и на других уровнях, наличие ошибок в ведении документации.

В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок рекомендуется определять минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка.

Порядок и условия изменения стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности устанавливаются Учреждением самостоятельно в Положении.

Для определения суммы стимулирующих выплат предлагается:

- произвести подсчет баллов за текущий месяц по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника;
- суммировать баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов);
- размер централизованной стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированной на месяц, разделить на общую сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла.
- полученный показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов каждого работника.

В результате получаем размер стимулирующих выплат каждому работнику.

Не назначение стимулирующих выплат (полное или частичное) производится за тот период, в котором допущено упущение в работе, и оформляется приказом руководителя Учреждения с указанием периода и причин, повлекших не назначение стимулирующих выплат.

И. о. мэра района В. В. Цвейгарт