



**КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ**  
**АДМИНИСТРАЦИЯ БОЛЬШЕУЛУЙСКОГО РАЙОНА**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

26.09.2013

с.Большой Улуй

№ 346-п

Об утверждении Положения «Об оплате труда работников отдела образования Администрации Большеулуйского района, не являющихся муниципальными служащим»

В целях правового регулирования вопросов оплаты труда работников отдела образования Администрации Большеулуйского района не являющихся муниципальными служащими, в соответствии с требованиями статей 135,143 Трудового кодекса Российской Федерации, на основании Распоряжения Администрации Большеулуйского района от 20.08.2013 № 594-р «О введении новых систем оплаты труда работникам муниципальных учреждений Большеулуйского района, а также органов местного самоуправления Большеулуйского района, не являющихся муниципальными служащими с 01 октября 2013 года», руководствуясь Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений», Постановлением Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края», руководствуясь статьями 32.2, 32.3 Устава Большеулуйского района Красноярского края,

( в редакции Постановлений: от 17.10.2014 № 254-п, от 25.05.2015 № 123-п, от 15.11.2016 № 252-п, от 22.12.2017 № 318-п, от 01.06.2018 № 143-п, от 01.06.2018 № 143-п, от 03.06.2020 № 90-п, от 21.10.2020 № 192-п, от 24.05.2022 г. № 96-п, 08.04.2022 № 67-п, от 05.12.2022 № 252-п, от 19.02.2023 № 250-п, от 12.05.2023 № 78-п, от 28.05.2024, от 30.09.2024 № 154-п )

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить Положение «Об оплате труда работников отдела образования Администрации Большеулуйского района, не являющихся муниципальными служащими» согласно приложению.

2. Признать утратившим силу Постановление Администрации Большеулуйского района от 16.01.2013 № 10-п «Об утверждении Положения «Об оплате труда работников Управления образования Администрации Большеулуйского района».

3. Контроль исполнения настоящего Постановления возложить на заместителя Главы Администрации Большеулуйского района по социальным вопросам Королеву Е.И.

4. Настоящее Постановление вступает в силу с 01 октября 2013 года.

Исполняющий обязанности  
Главы Администрации  
Большеулуйского района

С.А. Рылов

**Положение**  
об оплате труда работников отдела образования Администрации  
Большеулуйского района, не являющихся муниципальными служащими

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников отдела образования Администрации Большеулуйского района (далее – Положение) разработано на основании Распоряжения Администрации Большеулуйского района от 20.08.2013 № 594-р «О введении новых систем оплаты труда работникам муниципальных учреждений Большеулуйского района, а также органов местного самоуправления Большеулуйского района, не являющихся муниципальными служащими с 01 октября 2013 года», в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Красноярского края Закон Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений», Постановлением Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края» и регулирует порядок и условия оплаты труда работников отдела образования Администрации Большеулуйского района, не являющихся муниципальными служащими (далее – Отдел)

1.2. Оплата труда работников Отдела включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- персональные выплаты.

1.3. Оплата труда устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) примерных положений об оплате труда работников учреждений по ведомственной принадлежности с учетом видов экономической деятельности;
- д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- е) мнения представительного органа работников.

1.4. Положение об оплате труда работников Отдела утверждаются Постановлением Администрации Большеулуйского района.

1.5. Работникам Отдела в случаях, установленных настоящим Законом, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

## II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются начальником Отдела на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных приложением № 1 к настоящему Положению.

2.2. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

$$O = O_{\min} + O_{\min} \times K / 100,$$

где:

O – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

$O_{\min}$  – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки

заработной платы по должности, установленный примерным положением об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных организаций, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края;

К – повышающий коэффициент.

2.2.1 Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.

2.2.2. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленных в 2.3. настоящих условий, применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда отдела, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

2.3. Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических работников по следующим основаниям:

Таблица

п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
	За наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	25%
	первой квалификационной категории	15%
	второй квалификационной категории	10%

( в редакции Постановления от 17.10.2014 № 254-п)

### III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Отдела могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края- до 30%;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края- до 30%;

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов;

сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 Трудового кодекса РФ);

работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 Трудового кодекса РФ);

при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится доплата, размер которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса РФ);

другие виды компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

водителям за ненормированный рабочий день в размере до 25 % к окладу (ставки заработной платы).

3.2. Виды и размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)

п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
.	женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов)	30
.	водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день	25
.	за ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	15
.	выплата за работу в сельской местности специалистам	25

(в ред. Постановления от 17.10.2014 № 254-п)

#### IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.3. Работникам Отдела по решению начальника в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Отдела, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

специальная краевая выплата.

(в ред. Постановления от 19.12.2023 № 250-п)

4.4. Виды выплат должны отвечать задачам Отдела определенным в Положении об отделе.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.5. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, работы в сельской местности, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае.

Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производится работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленном в Красноярском крае, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

( в ред. Постановления от 25.05.2015 № 123-п)

Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, предоставляется региональная выплата. Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленной Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей). (в ред. Постановления от 05.12.2022 № 252-п)

Работникам, месячная заработная плата которых при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы,



установленного настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени. Для целей настоящего пункта при расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями. Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

(в ред. Постановления от 08.04.2022 № 67-п)

4.5.1. В случае если в Красноярском крае не установлен размер минимальной заработной платы или минимальный размер оплаты труда превышает размер минимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае, то персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) в соответствующем месяце производится работнику учреждения, месячная заработная плата которого при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже минимального размера оплаты труда, в размере, определяемом как разница между минимальным размером оплаты труда и величиной заработной платы работника учреждения за соответствующий период времени.

В случае если в Красноярском крае не установлен размер минимальной заработной платы или минимальный размер оплаты труда превышает размер минимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае, то работнику учреждения, месячная заработная плата которого по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже минимального размера оплаты труда, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производится в размере, определяемом как разница между минимальным

размером оплаты труда, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы работника учреждения за соответствующий период времени.

При расчете персональной выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) под месячной заработной платой работника учреждения понимается заработная плата работника учреждения с учетом иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Наличие условий предоставления персональной выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) проверяется учреждением ежемесячно при начислении заработной платы самостоятельно без истребования от работника учреждения дополнительных документов.( в ред. Постановления от 01.06.2018 № 143-п)

4.5.2. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя и работника учреждения.

Руководителю учреждения, его заместителю и работнику учреждения по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет три тысячи рублей.

Руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру работнику учреждения по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

В месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты руководителю учреждения, его заместителю и работникам учреждения увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$СКВув = Отп \times Кув - Отп, (1)$$

где:

СКВув – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями;

Отп – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней

заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, Кув определяется по формуле:

$$\text{Кув} = (\text{Зпф1} + (\text{СКВ} \times \text{Кмес} \times \text{Крк}) + \text{Зпф2}) / (\text{Зпф1} + \text{Зпф2}), (2)$$

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Крк – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях края с особыми климатическими условиями»;

абзацы пятый - восемнадцатый подпункта 4.5.2. пункта 4.5. постановления действуют до 31 декабря 2024 года включительно.

(в ред. Постановления от 19.12.2023 №250-п)

4.6. При выплатах по итогам работы учитывается:

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или деятельности Отдела;

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам Отдела устанавливается в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.7. Начальник Отдела при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать другую аналитическую информацию о результатах деятельности работника.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Отдела, и утверждаются приказом начальника Отдела.

Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Отдела и ее состав утверждаются приказом начальника Отдела. При этом в составе комиссии должен быть включен представитель представительного органа работников отдела.

4.8. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются начальником Отдела ежемесячно, ежеквартально или на год.

4.9. Определение количества баллов, устанавливаемых для работников Отдела, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

4.10. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за результативность, качество труда и выплат по итогам работы работникам устанавливается в абсолютном размере с учетом фактически отработанного времени.

4.10.1. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) отдела применяют балльную оценку.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику отдела, определяется по формуле:

$$C = C_{1 \text{ балла}} \times B_i,$$

где:

$C$  – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику организации в плановом периоде;

$C_{1 \text{ балла}}$  - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

$B_i$  – количество баллов по результатам оценки труда  $i$ -го работника организации, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

$$C_{1 \text{ балла}} = Q_{\text{стим. раб.}} / \sum_{ni}^{i=1} B,$$

где:

$Q_{\text{стим. раб.}}$  – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам организации в месяц в плановом периоде;

$n$  – количество физических лиц организации, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя организации.

$Q_{\text{стим. раб.}} \geq 25\%$  от фонда оплаты труда работников отдела»;  
( в ред. Постановления от 17.10.2014 № 254-п)

4.11. Фонд оплаты труда работников распределяется на:

Фонд выплаты гарантированной части заработной платы (оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты) – 75%;

фонд стимулирующих выплат за качество и результативность труда - 25%;( в ред. Постановления от 17.10.2014 № 254-п)

фонд выплат за выполнение дополнительных работ, связанных с заменой отсутствующих работников – 10%.

4.13. Фонд выплаты гарантированной части заработной платы (оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты) распределяется на:

фонд окладов;

фонд выплат, состоящий из фонда компенсационных выплат и фонда персональных выплат.

4.14. Фонд стимулирующих выплат за качество и результативность труда распределяется на:

фонд годовых выплат;

фонд квартальных выплат;

фонд ежемесячных выплат;

фонд выплат по итогам работ.

4.15. Экономия фонда оплаты труда направляется на стимулирующих выплат за качество и результативность труда работников или за выполнение дополнительных работ, связанных с заменой отсутствующих работников.

4.16. Общий объем выплат стимулирующего характера работников (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы) составляет не менее 15% от фонда оплаты труда отдела.

## V. Единовременная материальная помощь

5.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам Отдела оказывается по решению начальника Отдела в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику Отдела в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам Отдела производится на основании приказа начальника Отдела с учетом положений настоящего раздела.

Приложение № 1  
к положению об оплате труда  
работников «Об оплате труда  
работников отдела образования  
Администрации Большеулуйского  
района,  
не являющихся муниципальными  
служащими»  
(в ред. Постановления от  
12.05.2023 № 78-п)

Минимальные размеры окладов (должностных окладов),  
ставок заработной платы работников отдела образования

1. Профессиональная квалификационная группа должностей  
работников отдела образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарплаты, руб.
1		2
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		3849
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		4053*
2 квалификационный уровень		4498
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников (методист, включая старшего)		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6649
	при наличии высшего образования	7569
2 квалификационный	при наличии среднего профессионального	6959

уровень	образования	
	при наличии высшего образования	7926
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7623
	при наличии высшего образования	8683
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	8341
	при наличии высшего образования	9505

2. Профессиональная квалификационная группа  
«Общепромышленные должности служащих»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	4053
2 квалификационный уровень	4276
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4498
2 квалификационный уровень	4943
3 квалификационный уровень	5431
4 квалификационный уровень	6854
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	4943
2 квалификационный уровень	5431
3 квалификационный уровень	5961
4 квалификационный уровень	7167

3.

3. Профессиональные квалификационные группы  
общепромышленных профессий рабочих



Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	3481
2 квалификационный уровень	3649
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4053
2 квалификационный уровень	4943
3 квалификационный уровень	5431
4 квалификационный уровень	6542

**Размер персональных выплат работникам Отдела**  
(в ред. Постановления от 25.05.2015 № 123-п)

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы до:
1.	надбавка за квалификационную категорию	
	устанавливается при наличии: высшей квалификационной категории	20%
	первой квалификационной категории	15%
2.	второй квалификационной категории	10%
	выплата за опыт работы в занимаемой должности*:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	от 5 лет до 10 лет	15%
3.	свыше 10 лет	25%
	выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы осуществляются:	
	- за ненормированный рабочий день	30%
4.	- за систематические командировки (3 и более в месяц)	30%
	выплата за работу в сельской местности	25%
5.	специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры либо продолжающим работу в отделе образования. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%
6.	обеспечение выполнения муниципальной программы развития образования	до 25%
7.	оказание консультативной помощи педагогическим и управленческим кадрам по вопросам функционирования и развития дошкольного, общего, специального, дополнительного образования.	до 25%

8.	разработка и внедрение технологических процессов работы с документами и документной информацией на основе использования организационной и вычислительной техники	до 60%
----	--	--------

Выплаты производятся сверх месячной заработной платы (с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), выплат стимулирующего характера).

На выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

**Размер выплат по итогам работы работникам Отдела**

<b>Критерии оценки результативности и качества труда работников Отдела</b>	<b>Условия</b>		<b>число баллов</b>
	<b>наименование</b>	<b>индикатор</b>	
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	x	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности отдела	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50

**Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера,  
в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников Отдела.**

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Баллы		Периодичность
		наименование	индикатор			
1	2	3	4	5		7
кладовщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож, уборщик служебных помещений, водители	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
	Выполнение дополнительных видов работ	погрузочно-разгрузочные работы; проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории отдела; проведение генеральных уборок	5 часов в месяц	5		ежемесячно
			10 часов в месяц	10		ежемесячно
			15 часов в месяц	15		ежемесячно
	Выплаты за качество выполняемых работ					
качественная уборка	состояние помещений и территории	отсутствие замечаний	10		ежемесячно	

	помещений и территории	учреждения				ежеквартально	
	Обеспечение сохранности имущества	наличие замечаний по утрате и порчи	Отсутствие замечаний	10			
	Инициатива и творческий подход к организации	наличие предложений к руководству отдела по рациональному использованию имущества и материалов	Одно предложение	5			
	Участие в мероприятиях отдела	участие в подготовке мероприятия	постоянно	5		ежемесячно	
документовед, (специалист по кадрам)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач						
	Образцовое состояние документооборота	отсутствие замечаний по документообеспечению	0 замечаний	10		ежемесячно	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
	Оперативность выполняемой работы	оформление документов в срок	0 замечаний	15		ежемесячно	
	Выплаты за качество выполняемых работ						

Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	отсутствие замечаний от участие в подготовке мероприятия других ведомств	0 замечаний	10		ежемесячно
Участие в мероприятиях отдела	участие в подготовке мероприятия	постоянно	5		ежемесячно
Выполнение дополнительных видов работ	ведение воинского учета, подготовка отчетной документации, работа с архивными документами и др.	постоянно	15		ежемесячно

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач

**методист, старший методист**

Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100% Наличие документов Своевременная корректировка Отсутствие замечаний	20		ежемесячно

<p>Организация и проведение мероприятий</p>	<p>Проведение мероприятий для педагогов. Мероприятия для учащихся, детей дошкольного возраста, личное участие в мероприятиях спортивной направленности</p>	<p>Оформление приказа, положения, протокола, подготовка информации на сайт</p>	<p>за 1 мероприятие 10 баллов</p>	
<p>Обеспечение методического уровня организации учебно-воспитательного процесса</p>	<p>Сотрудничество со сторонними учреждениями</p>	<p>Наличие и соблюдение плана работы</p>	<p>за 1 мероприятие 5 баллов</p>	
	<p>Участие в работе методического совета, РМО, профессионального сообщества</p>	<p>Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации.</p>	<p>до 20</p>	<p>ежемесячно</p>



<p>Повышение профессиональной компетентности. Участие в семинарах, круглых столах, проблемных сессиях и т.д. Участие в работе жюри.</p>	<p>Выступления (В) на ПС, ПК, семинарах, круглых столах, сообществах. Проведение мастер-классов. (Тексты выступлений, протоколы заседаний.) Отзывы участников (руководителей) профессиональных объединений. Документ, подтверждающий членство в жюри (Ж). Уровень: отдела</p>	5	
	района	10	
	зональный	15	
	края	20	
<p>Обобщение, презентация и тиражирование опыта – написание статьи или конспекта образовательной деятельности детей и публикация (за каждую публикацию)</p>	<p>Изданное пособие с опубликованным текстом, либо сети интернет Уровень:</p>		
	района	5	
	края	10	
	РФ	15	
	.		

	Достижение отделом более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	Положительная динамика	10	ежегодно
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Участие инновационной деятельности	в Сопровождение, введение инновационной деятельности в ОУ	На уровне района	10	

Осуществление дополнительных работ	За расширение зоны обслуживания, работа с базами данных	Наличие исполненных документов выполненных сверх должностных обязанностей	5	Ежемесячно
Личное участие в спортивных мероприятиях	Вовлечение большего количества работников в спортивные мероприятия	Наличие протокола и других документов подтверждающих участие	5	ежемесячно
Работа с базами данных	За расширение зону работы	Наличие приказа о закреплении, курирование работы с базами данных	10	ежегодно

программист	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
	Выполнение дополнительных видов работ	выполнение работ по благоустройству и озеленению территории отдела; размещение информации в сети интернет, техническое сопровождение и оказание практической помощи по размещению информации на сайты образовательных организаций.	постоянно	10		Ежемесячно
	Участие в мероприятиях отдела	Техническое сопровождение	постоянно	5		ежемесячно
	Выплаты за качество выполняемых работ					
	качественное обслуживание программного обеспечения	Выполнение работ по обслуживанию программного обеспечения орг.техники	постоянно	10		ежемесячно

Ведущий Инженер по охране труда (в ред. Постановлени я от 30.09.2024 № 154-п)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Обеспечение соблюдения норм охраны труда, техники безопасности и мер противопожарной безопасности	Отсутствие письменных замечаний начальника отдела, надзорных органов	Отсутствие письменных замечаний начальника отдела, надзорных органов	8	ежемесячно
	Своевременная подготовка локальных нормативных актов отдела	Полнота и соответствие законодательству	100%	5	ежемесячно
	Осуществление делопроизводства в полном объеме и в соответствии с регламентирующими документами	Разработка документов по охране труда и технике безопасности	Отсутствие письменных замечаний начальника отдела	5	ежегодно
	Обеспечение охраны труда и техники безопасности, сохранности жизни и здоровья работников отдела	Выполнение требований надзорных органов	Отсутствие чрезвычайных ситуаций, травматизма и несчастных случаев, отсутствие письменных жалоб по организации охраны труда	5	ежемесячно
	Оперативность выполняемой работы	Своевременное выявление и устранение нарушений требований законодательства в сфере охраны труда	Постоянно	10	ежемесячно
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Непрерывное профессиональное образование	Участие в курсах повышения квалификации (подготовка, переподготовка)	Участие в курсах повышения квалификации (подготовка, переподготовка)	3		
Дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности	Выполнение требований, распоряжений начальника отдела в рамках уставной	В полном объеме, в срок, без замечаний	6		

	деятельности учреждения			
--	----------------------------	--	--	--