



Российская Федерация  
Амурская область

## АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА РАЙЧИХИНСКА

# ПОСТАНОВЛЕНИЕ

11.02. 2019 г.

№ 106

г. Райчихинск

### **Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений подведомственных управлению образования городского округа города Райчихинска Амурской области**

В соответствии с постановлением главы города Райчихинска от 20.11.2014 № 1153 "Об утверждении положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города и работников органов местного самоуправления по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы»

#### **п о с т а н о в л я ю:**

1. Утвердить:

1.1. Примерное Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений подведомственных управлению образования городского округа города Райчихинска Амурской области (далее – Примерное положение), согласно приложению № 1 к настоящему постановлению;

1.2. Положение о порядке оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда, согласно приложению № 2 к настоящему постановлению.

2. Руководителям муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных управлению образования города Райчихинска, в срок до 01.03.2019:

2.1. Привести положения об оплате труда учреждений в соответствие с настоящим Примерным положением и действующим законодательством;

2.2. Представить на согласование штатные расписания учреждений в части установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных настоящим Примерным положением.

3. Признать утратившими силу следующие постановления главы города Райчихинска:

- от 07.09.2015 № 820 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных

учреждений подведомственных управлению образования городского округа города Райчихинска Амурской области»;

- от 10.10.2016 № 620 «О внесении дополнений в примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений подведомственных управлению образования городского округа города Райчихинска Амурской области, утвержденного постановлением главы города Райчихинска № 820 от 07.09.2015»;

- от 06.02.2017 № 87 «О внесении изменений в постановление главы города Райчихинска от 07.09.2015 № 820 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений подведомственных управлению образования городского округа города Райчихинска Амурской области»;

- от 28.12.2017 № 982 «О внесении изменений в постановление главы города Райчихинска от 07.09.2015 № 820 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений подведомственных управлению образования городского округа города Райчихинска Амурской области»;

- от 07.08.2018 № 557 «О внесении изменений в постановление главы города Райчихинска от 07.09.2015 № 820 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений подведомственных управлению образования городского округа города Райчихинска Амурской области».

- от 14.09.2018 № 631 «О внесении изменений в примерное Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений подведомственных управлению образования городского округа города Райчихинска Амурской области утвержденное постановлением главы города Райчихинска от 07.09.2015 № 820 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений подведомственных управлению образования городского округа города Райчихинска Амурской области».

4. Настоящее постановление вступает в силу с момента подписания.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на Касьянову И.Г. – заместителя главы города по социальным вопросам.

Глава города Райчихинска

Т.И. Родионова





Приложение № 1  
к постановлению  
главы города Райчихинска

от 11.02.2019 № 706

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений подведомственных управлению образования городского округа города Райчихинска Амурской области**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений подведомственных управлению образования городского округа города Райчихинска Амурской области (далее – Примерное положение), разработано в соответствии с постановлением главы города Райчихинска от 20.11.2014 № 1153 «Об утверждении положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города и работников органов местного самоуправления по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы» (в редакции постановления главы города Райчихинска от 01.02.2017 № 79).

Примерное положение включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, занятых в сфере образования, по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (приложение к Положению);

наименование, условия и размеры осуществления выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением главы города Райчихинска от 20.11.2014 № 1153;

наименование, условия и размеры осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением главы города Райчихинска от 20.11.2014 № 1153;

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

иные выплаты.

1.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.3. Системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений (далее – учреждений), включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с

законодательством Российской Федерации и Амурской области, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Примерным положением, с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

1.6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.7. В положении об оплате труда конкретного учреждения учитываются условия оплаты труда, которые свойственны только работникам данного учреждения.

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

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

1.10. Размеры и сроки индексации заработной платы работников учреждений определяются в пределах средств, предусмотренных законом Амурской области об областном бюджете на очередной финансовый год, решением Райчихинского городского Совета народных депутатов о бюджете города на очередной финансовый год.

1.11. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных муниципальных учреждений допускается не более 40 процентов.

1.12. Перечень должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала работников учреждений приведен в приложении № 2 к настоящему Положению.

1.13. Утвержденная предельная доля административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений обеспечивается руководителем учреждения при формировании штатного расписания на соответствующий финансовый год.

1.14. Штатное расписание учреждения утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с управлением образования города и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих учреждения на начало финансового года.

1.15. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям организации в соответствии с уставом организации.

1.16. В случае необходимости в течение финансового года в штатное расписание приказом по организации могут вноситься изменения, которые также согласовываются с управлением образования города.

1.17. Штатное расписание направляется на согласование в управление образования города за 15 дней до начала срока его действия.

## **II. Основные условия оплаты труда**

2.1. Рекомендуемые размеры окладов ( должностных окладов) ставок заработной платы работников учреждения, установленные на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, приведены в приложении к настоящему Примерному положению.

Оклады заместителей руководителей структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 5-10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

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

2.3. Порядок установления окладов (должностных окладов) осуществляется путем перераспределения средств в структуре заработной платы на увеличение доли условно-постоянной части заработка работников (55-60 процентов) за счет оптимизации выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

## **III. Порядок и условия выплат компенсационного характера**

3.1. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленным приложением № 1 к Положению об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города и работников органов местного самоуправления по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы, утвержденного постановлением главы города Райчихинска от 20.11.2014 № 1153, в учреждениях устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями ( южных районах Амурской области).

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными

правовыми актами Российской Федерации и области, содержащими нормы трудового права.

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

Повышение оплаты труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда в размерах не менее 4 процентов оклада (должностного оклада) установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (первичной профсоюзной организации) в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Установленные размеры повышения оплаты труда не могут быть уменьшены без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки рабочих мест условий труда.

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

При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

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

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с законодательством и с учетом финансово-экономического положения учреждения:

- размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

- повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

- доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время с 22.00 до 06.00 часов местного времени.

Минимальный размер доплаты - 20 процентов оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за час работы работника;

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

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

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

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

3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (южных районах Амурской области) устанавливаются путем применения к заработной плате районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в данной местности.

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

3.5. Решение о введении соответствующих выплат принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении (за исключением районного коэффициента и процентных надбавок), применяются к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

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

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждениях в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в соответствии с приложением № 2 к Положению об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений

города и работников органов местного самоуправления по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы, утвержденного постановлением главы города Райчихинска от 20.11.2014 № 1153, работникам могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;

- надбавка руководителям структурных подразделений и специалистам в образовательных учреждениях (филиалах, структурных подразделениях), расположенных в сельской местности;

б) выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за качество выполняемых работ;

- надбавка педагогическим работникам за наличие квалификационной категории;

- надбавка за классность водителям автомобилей;

в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

г) премиальные выплаты по итогам работы;

д) выплаты за наличие ученой степени, почетных званий.

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

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

выполнение особо важных и срочных работ;

перевыполнение отраслевых норм нагрузки;

участие в выполнении важных работ, мероприятий;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ;

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

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

4.4. Надбавка за качество выполнения работы

Надбавка за качество выполнения работы устанавливается в соответствии с критериями качества, разработанными учреждением по согласованию с управлением образования города, к которым могут быть отнесены:

высокий профессионализм и образцовое качество выполняемых работ;

внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и (или) авторских программ в образовании;

работу в условиях эксперимента;

достижение обучающимися, учащимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации;

обеспечение стабильности и повышения качества обучения;

подготовку призеров олимпиад, конкурсов;

использование здоровьесберегающих технологий;

активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях);



организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения;

высокий уровень исполнительской дисциплины;

подготовку учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, книг и учебников;

особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

досрочное и качественное выполнение отраслевых стандартов, работ и высокие достижения в учебной и (или) воспитательной работе;

высокие достижения в труде по окончании учебного года, календарного года;

применение в практической работе новых технологий.

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

соблюдении регламентов, стандартов, требований к процедурам при выполнении работ/оказании услуг;

соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказании услуг;

положительной оценке (не менее 80 процентов) работы работника и служб (питание, проживание, досуг) со стороны получателей муниципальных услуг (отсутствие обоснованных жалоб);

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

отсутствии недостатков при выполнении работ/оказании услуг.

4.6. Надбавка за наличие квалификационной категории педагогическим работникам.

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

а) при наличии первой квалификационной категории – 5-10 процентов;

б) при наличии высшей квалификационной категории – 15-20 процентов.

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

При наступлении у работника права на применение надбавки за квалификационную категорию в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.7. Надбавка за классность водителям автомобилей.

В целях стимулирования водителей автомобилей к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации может устанавливаться ежемесячная надбавка за классность водителям автомобилей (первый класс – 25 процентов, второй класс – 10 процентов).

4.8. Надбавка за стаж непрерывной педагогической работы.

Надбавку за стаж непрерывной педагогической работы, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы рекомендуется устанавливать в следующих размерах, при стаже работы :

от 1 до 5 лет включительно – 5 процентов;  
от 5 до 10 лет включительно – 10 процентов;  
от 10 до 15 лет включительно – 15 процентов;  
свыше 15 лет – 20 процентов.

#### 4.9. Премияльные выплаты по итогам работы.

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

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах средств, направленных на оплату труда работников:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях - учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

Виды премий и период, за который выплачивается премия, конкретизируются в положении об оплате и стимулировании труда работников соответствующего учреждения. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы, уставной деятельности образовательного учреждения;

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

своевременность и полнота подготовки отчетности.

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

#### 4.10. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания.

Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания Российской Федерации, наград и знаков отличия в сфере образования и науки применяются только по основной работе.

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

Рекомендуемые размеры надбавок за наличие ученой степени, почетных званий Министерства образования и науки Российской Федерации к окладу (ставке заработной платы) составляют:

Почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный преподаватель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», иные почетные звания – 30 процентов;

ведомственные награды федеральных органов исполнительной власти – 20 процентов;

кандидат наук – 30 процентов;

доктор наук – 50 процентов.

4.11. Выплаты (надбавки) стимулирующего характера устанавливаются на срок не более одного года приказом учреждения с учетом мнения представительного органа работников и в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам учреждений, а также показателям оценки эффективности работы учреждения, устанавливаемых управлением образования города Райчихинска.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организации, трудовыми договорами с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда, разработанных в организации с учетом мнения представительного органа работников.

4.12. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с соблюдением следующих принципов:

а) объективности – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемости – работник должен знать. Какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватности – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

г) своевременности – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачности – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

4.13. Для распределения стимулирующих выплат, определяемых (устанавливаемых) по показателям эффективности деятельности работника с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, создается комиссия по оценке качества и интенсивности профессиональной деятельности работников учреждения, в состав которой входят заведующие отделениями (отделами), иные руководители (работники) и представитель (представители) Совета трудового коллектива, иного уполномоченного органа (представительного органа работников), Состав комиссии утверждается ежегодно приказом руководителя учреждения.

4.14. Положение о порядке стимулирования работников учреждения утверждается руководителем учреждения и согласовывается с выборным органом коллектива (Советом трудового коллектива, иным уполномоченным органом учреждения, первичной профсоюзной организацией), обеспечивая государственно – общественное управление.

Решение комиссии об установлении размера стимулирующих выплат оформляется протоколом с обязательным ознакомлением работников, на основании которого руководитель организации издает приказ.

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

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

Размер должностного оклада устанавливается в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города и работников органов местного самоуправления по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы, утвержденного постановлением главы города Райчихинска от 20.11.2014 № 1153.

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

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

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

руководителю муниципального учреждения - начальником управления образования города Райчихинска по согласованию с заместителем главы города по социальным вопросам;

заместителю руководителя и главному бухгалтеру муниципального учреждения – руководителем муниципального учреждения.

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

По решению управления образования города предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) в кратности от 1 до 3 может быть увеличен в отношении руководителя учреждения – приказом управления образования города.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения рассчитывается за календарный год с учетом всех источников финансового обеспечения.

Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Размеры окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливается на 10-30% ниже должностного оклада руководителя.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям учреждений в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

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

Размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения, показатели эффективности его работы и критерии оценки показателей ежегодно устанавливаются управлением образования города Райчихинска в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения.

5.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителям учреждений в виде премий по итогам работы (квартал, год) и за наличие ученой степени, почетных званий.

5.4. Выплаты стимулирующего характера и премирование руководителей учреждений производятся по результатам работы, в соответствии с Положением о порядке выплаты премий по итогам работы, стимулирующих выплат руководителям муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений, подведомственных управлению образования города Райчихинска.

Результаты деятельности учреждения рассматриваются по окончании отчетного периода комиссией управления образования города Райчихинска.

5.5. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются руководителем учреждения на основании количественных и качественных показателей их деятельности.

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

5.6. Стимулирование руководителей учреждений осуществляется в соответствии с решениями управления образования, в котором учитываются:

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

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

выполнение учреждением нормативных правовых актов Российской Федерации, Амурской области, управления образования города, принятых в отношении учреждения в соответствии с его компетенцией;

отсутствие нарушений законодательства Российской Федерации при проведении мероприятий по контролю (надзору);

отсутствие в учреждении задолженности по заработной плате;

недопущение в учреждении просроченной кредиторской задолженности;

участие в реализации национальных проектов, федеральных, областных программ и др.

результаты итоговой и промежуточной аттестации учащихся, в том числе в форме единого государственного экзамена;

результаты независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением;

выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением, в рамках компетенции руководителя (в случае проведения такой оценки);

физическое и психическое здоровье учащихся (по результатам мониторинга);

создание благоприятного психологического микроклимата в коллективе учреждения (по результатам мониторинга);

количество преступлений и административных правонарушений, совершенных учащимися учреждений;

количество учащихся, отчисленных из учреждений и не продолжающих обучение в других образовательных организациях;

участие учреждений в городских, областных и всероссийских мероприятиях, результативность участия;

выполнение квоты по приему на работу инвалидов.

5.6. Стимулирование руководителей осуществляется по итогам работы за квартал, год в пределах экономии по фонду оплаты труда.

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

Выполнение особо важных и сложных заданий, имеющих большую значимость, в случае эффективности достигнутых результатов с учетом личного вклада в общие результаты работы;

проявление высокого профессионализма и оперативности при исполнении заданий и поручений администрации города Райчихинска, начальника управления образования города;

внедрения новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов (кроме предложений, неоправданно увеличивающих документооборот и расход бюджетных средств);

проведение мероприятий, направленных на получение дополнительного дохода от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и улучшение имиджа учреждения.

5.7. Стимулирование руководителей осуществляется по итогам работы за квартал, год.

5.8. Единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий руководителю учреждения устанавливается начальником управления образования города, по согласованию с заместителем главы города по социальным вопросам при наличии:

Письменного поручения главы города, первого заместителя главы города руководителю муниципального учреждения о выполнении соответствующего особо важного и сложного задания;

Письменного обоснования эффективности достигнутых результатов выполнения особо важного и сложного задания с учетом личного вклада руководителя муниципального учреждения в общие результаты работы.

## **VI. Особенности оплаты труда педагогических работников**

6.1. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы (продолжительности рабочего времени) установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

6.2. Месячная заработная плата учителей и других педагогических работников, для которых установлены нормы часов преподавательской или педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, определяется с учетом фактического объема учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы) путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы за календарный месяц на фактический объем учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

6.3. Размеры и условия дополнительных выплат за классное руководство, проверку письменных работ, заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другие виды дополнительной работы, а также фактический объем преподавательской (педагогической) работы в рамках реализации образовательной программы образовательной организации, установленный педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, предусматриваются в их трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) в качестве компенсационных выплат, помимо установленных им фиксированных размеров оплаты труда.

Приложение № 1  
к Примерному положению об  
оплате труда работников  
муниципальных  
бюджетных и автономных  
образовательных учреждений  
подведомственных управлению  
образования города Райчихинска

**Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных управлению образования города Райчихинска**

Квалификационные уровни	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), ставки, руб.
1	2	3
<b>Общепрофессиональные профессии рабочих</b> (приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н, в ред. от 12.08.2008 № 417н)		
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, в том числе: гардеробщик; буфетчик; грузчик; дворник; дезинфектор; кастелянша; кладовщик; кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды; мойщик посуды; подсобный рабочий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; курьер; няня; сторож (вахтер); уборщик территории; подсобный рабочий; уборщик производственных и служебных помещений; слесарь (всех наименований); электромонтер (всех наименований); электромеханик (всех наименований); плотник; повар; столяр; оператор копировальных и множительных машин: 1-го квалификационного разряда 2-го квалификационного разряда 3-го квалификационного разряда	6 140 6 400 6 700
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	7 000



1	2	3
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	<p>Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, в том числе:</p> <p>водитель автомобиля; буфетчик; плотник; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; столяр; машинист (кочегар) котельной; слесарь аварийно-восстановительных работ; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; электромонтер (всех наименований);</p> <p>4 -го квалификационного разряд 5-го квалификационного разряд</p>	<p>7 300 7 600</p>
2 квалификационный уровень	<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, в том числе:</p> <p>повар; плотник; машинист (кочегар) котельной; слесарь (всех наименований); слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; столяр; электромонтер (всех наименований); электромеханик (всех наименований)</p> <p>6 квалификационного разряд 7 квалификационного разряд</p>	<p>8 300 9 000</p>
4 квалификационный уровень	<p>Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы), в том числе водители автобусов имеющие 1 класс и занятые перевозкой детей</p>	<p>10 400</p>
<b>Общепромышленные должности служащих</b> (приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н, в ред. от 11.12.2008 № 718н)		
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	<p>делопроизводитель; дежурный бюро пропусков; дежурный (по выдаче справок, общежитию и др.); паспортист; секретарь; секретарь-машинистка; кассир; комендант; машинистка; архивариус; экспедитор, архивариус, агент по закупкам</p>	<p>6 600 6 600</p>
2 квалификационный уровень	<p>Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»</p>	<p>6 700</p>
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»</b>		

1	2	3
1 квалификационный уровень	Администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя, администратор; техник; специалист по работе с молодежью;	7 300
2 квалификационный уровень	Заведующий архивом; заведующий хозяйством; заведующий складом заведующий канцелярией; заведующий копировально-множительным бюро; заведующий складом; Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»* Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория: техник II категории**	7 450
3 квалификационный уровень	Заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория:**	7 600
4 квалификационный уровень	Механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»:**	8 300
5 квалификационный уровень	Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской	9 000
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	Документовед; бухгалтер; инженер; инженер по защите информации; психолог; социолог; специалист по защите информации; специалист по кадрам; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по труду; экономист по финансовой работе; юрисконсульт; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); бухгалтер-ревизор;	9 700
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	10 400
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория Специалисты I категории:	11 100

1	2	3
	документовед; бухгалтер; инженер; инженер по организации и нормированию труда; психолог; социолог; специалист по защите информации; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по труду; экономист по финансовой работе; инженер-программист (программист); бухгалтер-ревизор	
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»**	11 800
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, заместитель главного бухгалтера	12 700
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела (кадров, планово-экономического, финансового, юридического, технического):	13 700
<p>*Применение должностного наименования «старший» возможно при условии, если работник наряду с выполнением обязанностей, предусмотренных по занимаемой должности, осуществляет руководство подчиненными ему исполнителями. Должность «старшего» может устанавливаться в виде исключения и при отсутствии исполнителей в непосредственном подчинении работника, если на него возлагаются функции руководства самостоятельным участком работы.</p> <p>**Применение должностного наименования «ведущий» возможно при условии, если специалист наряду с выполнением обязанностей, присущей данной должности, осуществляет функции руководителя и ответственного исполнителя работ по одному из направлений деятельности учреждения или его структурного подразделения либо обязанности по координации и методическому руководству группами исполнителей, создаваемыми в отделах с учетом рационального разделения труда в конкретных организационно-технических условиях.</p>		
<b>Работники образования (кроме высшего и дополнительного профессионального) (приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н)</b>		
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</b>		
1 квалификационный уровень	Вожатый Помощник воспитателя; секретарь учебной части	6 600
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</b>		
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель; дежурный по режиму;	7 300
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	7 500

1	2	3
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>		
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; старший вожатый: без квалификационной категории при наличии I квалификационной категории при наличии высшей квалификационной категории;	7 722 8 965 10 851
	музыкальный руководитель; без квалификационной категории при наличии I квалификационной категории при наличии высшей квалификационной категории;	7 722 8 965 10 851
	педагог дополнительного образования; тренер-преподаватель; без квалификационной категории при наличии I квалификационной категории при наличии высшей квалификационной категории;	7 722 8 965 10 851
	концертмейстер; социальный педагог; педагог-организатор: без квалификационной категории при наличии I квалификационной категории при наличии высшей квалификационной категории;	7 722 8 965 10 851
2 квалификационный уровень	инструктор-методист без квалификационной категории при наличии I квалификационной категории при наличии высшей квалификационной категории.	11 370 13 067 15 541
	Старший тренер-преподаватель; без квалификационной категории при наличии I квалификационной категории при наличии высшей квалификационной категории;	8 130 9 321 11 083
	воспитатель; педагог-психолог: без квалификационной категории при наличии I квалификационной категории при наличии высшей квалификационной категории;	9 618 11 237 12 069
3 квалификационный уровень	методист: без квалификационной категории при наличии I квалификационной категории при наличии высшей квалификационной категории;	7 951 9 138 10 868
	старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования без квалификационной категории при наличии I квалификационной категории при наличии высшей квалификационной категории.	8 130 9 321 11 083

1	2	3
4 квалификационный уровень	Преподаватель; учитель, педагог-библиотекарь: без квалификационной категории при наличии I квалификационной категории при наличии высшей квалификационной категории;	9 618 11 237 12 069
	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед): без квалификационной категории при наличии I квалификационной категории при наличии высшей квалификационной категории;	9 618 11 237 12 069
	старший воспитатель: без квалификационной категории при наличии I квалификационной категории при наличии высшей квалификационной категории;	9 618 11 237 12 069
	старший методист, тьютор без квалификационной категории при наличии I квалификационной категории при наличии высшей квалификационной категории.	8 130 9 321 11 083
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений</b>		
I квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей *	13 700
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования **	13 900
* Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню ** Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню		
<b>Должности работников культуры, искусства и кинематографии</b> (приказ Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570)		

1	2	3
<b>Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»</b>		
	Библиотекарь	9 000
	Главный библиотекарь	11 100
<b>Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»</b>		
1 квалификацион- ный уровень	Настройщик пианино и роялей 4 – 8 разрядов ЕТКС	7 300
<b>Общепрофессиональные должности руководителей, специалистов, служащих не вошедших в профессионально-квалификационные группы</b>		
1.	Специалист по охране труда	7 300
	ведущий специалист по охране труда	8 300
2.	Системный администратор	7 300
	Специалист гражданской обороны	7 300

**Перечень должностей,  
отнесенных к категории административно-управленческого  
и вспомогательного персонала муниципальных бюджетных  
и автономных учреждений, подведомственных управлению  
образования города Райчихинска**

Административно-управленческий персонал

Начальник (заведующий, директор).  
Заместитель начальника (заведующего, директора).  
Главный бухгалтер.

Вспомогательный персонал

Помощник воспитателя.  
Младший воспитатель.  
Заведующий хозяйством.  
Делопроизводитель.  
Секретарь-машинистка.  
Лаборант.  
Инженер-программист.  
Заведующий складом.  
Старший инспектор по кадрам.  
Техник по ремонту.  
Бухгалтер (все категории).  
Экономист (все категории).  
Руководитель филиала.  
Заведующий библиотекой.  
Заведующий методическим кабинетом.  
Заместитель главного бухгалтера.  
Руководитель группы.  
Начальник хозяйственной группы.  
Библиотекарь.  
Специалисты (все категории).  
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.  
Водитель автомобиля.  
Машинист по стирке.

Гардеробщик.  
Дворник.  
Сторож.  
Кочегар.  
Кухонный рабочий.  
Уборщик служебных помещений.  
Повар.  
Кладовщик.  
Кастелянша.  
Дезинфектор.  
Уборщик бассейна.  
Механик.





Приложение № 2  
к постановлению  
главы города Райчихинска

от 11.02.2019 № 106

**Положение  
о порядке оказания материальной помощи и  
выплаты единовременных премий, не входящих в  
систему оплаты труда**

1. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда и при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

в связи с бракосочетанием, рождением детей, смертью работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей). В случае смерти (гибели) работника в период его работы материальная помощь выплачивается близким родственникам умершего по их заявлению при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим;

в случае утраты или повреждения имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария систем газо-, тепло- и водоснабжения) при представлении документов из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других, подтверждающих причиненный ущерб в результате указанных обстоятельств, принадлежность имущества работнику;

в связи с проведением специализированного лечения работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей) при представлении документов, подтверждающих соответствующие расходы.

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

3. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает руководитель муниципального образовательного учреждения на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника), а руководителю учреждения – начальник управления образования города Райчихинска, на основании письменного заявления руководителя учреждения.

Размер материальной помощи определяется приказом руководителя учреждения.

4. За счет средств фонда оплаты труда в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации за примерное исполнение должностных обязанностей и другие достижения работникам могут выплачиваться единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, в следующих размерах:

в связи с награждением государственными и (или) ведомственными наградами, присуждением почетных званий - до 4000 рублей;

при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой - до 4000 рублей;

в связи с государственными и профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации: Дня защитника отечества, Международного женского дня, День учителя - до 3000 рублей один раз в год;

по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и 65-летием со дня рождения) - до 3000 рублей;

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

5. Решение о выплате единовременной премии работникам принимает руководитель муниципального бюджетного, автономного учреждения, а руководителю муниципального бюджетного, автономного учреждения – начальник управления образования города Райчихинска.

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

9.6. Материальная помощь и единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, не включаются в расчет средней заработной платы и не учитываются при начислении районного коэффициента и процентных надбавок.