

ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ПИРОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА

ПРИКАЗ

07 мая 2021 года

№ 72

Об утверждении Положения об оплате
труда работников отдела образования
администрации Пировского муниципального округа

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации Пировского муниципального округа от 11 января 2021 года №2-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений Пировского муниципального округа, работников органов местного самоуправления по должностям, не отнесенным к должностям муниципальной службы» и иными нормами действующего трудового законодательства РФ, Положением об отделе образования администрации Пировского муниципального округа

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда отдела образования администрации Пировского муниципального округа, не являющихся муниципальными служащими, согласно приложению.

Распространить действие Положения на правоотношения, начиная с 07 мая 2021 года.

2. Приказ №1 от 09 января 2017 года (в редакции от 30.09.2020 г.) «Об утверждении Положения об оплате труда работников Районного отдела образования администрации Пировского района» считать утратившим силу с 07 мая 2021 года.

3. Специалисту по кадрам Гензе И.Р. ознакомить всех работников отдела образования администрации Пировского муниципального округа с настоящим приказом.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Заместитель главы Пировского
муниципального округа по
общественно-политическим вопросам
начальник отдела образования



И.Г. Тимербулатов

С приказом ознакомлена

И.Р. Гензе

Утверждено

приказом начальника отдела образования
администрации Пировского
муниципального округа от 07 мая 2021
года № 72

Согласовано

на общем собрании трудового коллектива
отдела образования администрации Пировского
муниципального округа от 07 мая 2021 года № 1

**Положение
об оплате труда работников отдела образования администрации Пировского
муниципального округа, не являющихся муниципальными служащими**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников отдела образования администрации Пировского муниципального округа, органа опеки и попечительства, не являющихся муниципальными служащими (далее – Положение), разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Постановления Правительства Красноярского края от 15.12.2009 N 648-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края», постановления администрации Пировского муниципального округа от 11.01.2021 № 2-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений Пировского муниципального округа, работников органов местного самоуправления по должностям, не отнесенным к должностям муниципальной службы», и регулирует порядок и условия оплаты труда работников отдела образования администрации Пировского муниципального округа, органа опеки и попечительства, не являющихся муниципальными служащими (далее – отдел образования).

1.2. Положение предусматривает введение системы оплаты труда работников отдела образования на основе окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, с применением выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Наименование должностей работников, профессий рабочих и квалификационные требования к ним определяются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС) Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденным в порядке, установленном действующим законодательством.

1.4. Работникам учреждений в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

1.5. Заработная плата работников учреждений предельными размерами не ограничивается.

II. СОСТАВ И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Система оплаты труда работников отдела образования включает следующие элементы:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- персональные выплаты.

2.2. Условия оплаты труда работников казенных учреждений определяются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работникам казенных учреждений устанавливаются руководителем казенного учреждения, структурного подразделения администрации округа на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, учитывающими требования к уровню профессиональной подготовки и уровню квалификации.

2.3. В коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в рублях не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в ПКГ (далее – минимальные размеры окладов).

2.4. Положение об оплате труда работников отдела образования утверждается приказом начальника.

2.5. 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 «О минимальном размере оплаты труда».

III. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

3.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются начальником отдела образования 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.

3.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ, утвержденными Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

- от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- от 06.08.2007 №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», устанавливаются в соответствии с приложением №1 к настоящему Положению;

3.3. Перечень должностей, профессий работников отдела образования, относимых к основному персоналу установлен в приложении № 10 к настоящему Положению.

IV. Выплаты компенсационного характера

4.1. К выплатам компенсационного характера в соответствии с перечнем выплат компенсационного характера, установленных настоящим Положением, относятся:

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

- выплату за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

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

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

- 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);

-для работников с суммированным учетом рабочего времени, устанавливается учетный период один год, продолжительность рабочего времени за учетный период не может превышать установленного числа рабочих часов в календарном году.

4.2. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, указанные в пункте 4.1, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края.

4.3. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере 12 процентов должностного оклада.

4.4. Выплаты компенсационного характера за работу в ночное время работникам учреждения, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, в размере 35 процентов от часовой ставки, оклада (должностного оклада) или часовой ставке за каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов), определенной из расчета оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.5. Конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников.

V. Выплаты стимулирующего характера

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

5.2. Работникам отдела образования по решению начальника отдела образования с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников отдела образования, в пределах ассигнований на оплату труда устанавливаются 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 за год.

Оценка результативности и качества труда работников отдела образования для установления выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, осуществляется начальником отдела на основании оценочного листа по форме согласно приложению №4 к настоящему Положению и используется при подготовке приказов о назначении размера выплат стимулирующего характера.

Критерии оценки результативности и качества труда работника не учитываются при выплате стимулирующих выплат в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), за работу в сельской местности. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников отдела, а также средств, полученных от предпринимательской и иной

приносящей доход деятельности и направленных учреждением в установленном порядке на оплату труда работников.

5.3. Виды выплат должны отвечать задачам, определенным в Положении об отделе образования администрации Пировского муниципального округа.

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

Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Отдела, и ее состав утверждаются приказом начальника отдела образования.

5.5. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются начальником отдела образования ежемесячно, ежеквартально или на год.

5.6. Определение количества баллов, устанавливаемых для работников, 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 № 5 к настоящему Положению.

5.7. Размер выплаты стимулирующего характера за результативность, качество труда и выплат по итогам работы работникам устанавливается в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой в следующем порядке:

Размер выплаты стимулирующего характера, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

$$C = C_1 \text{ балла} * B_i * K,$$

где:

C – размер выплаты стимулирующего характера, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде;

C_1 балла – стоимость 1 балла для определения размеров выплат стимулирующего характера на плановый период; рассчитывается в срок до начала планового периода и утверждается распорядительным актом (приказом, распоряжением) руководителя учреждения;

B_i – количество баллов по результатам оценки труда i -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям критериев оценки за отчетный период;

K – коэффициент, учитывающий размер должностного оклада конкретного работника учреждения, согласно приложениям 5, 6 к настоящему Примерному положению.

$$C_1 \text{ балла} = \frac{Q_{\text{стим.}}}{\sum_{i=1}^n B_i^{\text{max}}},$$

где:

$Q_{\text{стим.}}$ – объем средств фонда оплаты труда, направляемых учреждением для осуществления выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, работникам учреждения в плановом периоде;

B_i^{max} – максимальное количество баллов, предусмотренное показателями критериев оценки по i -й должности (профессии) работника учреждения.

n – количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием учреждения на плановый период за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

$$Q_{\text{стим.}} = (Q_{\text{зп}} - Q_{\text{штат}} - Q_{\text{стим. рук}} - Q_{\text{перс}} - Q_{\text{отп}}) / PK,$$

где:

$Q_{\text{зп}}$ – объем средств фонда оплаты труда учреждения, утвержденный в бюджетной смете учреждения на плановый период и состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, или в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями;

$Q_{штат}$ – объем средств фонда оплаты труда работников, состоящий из окладов (должностных окладов) по основной и совмещаемой должностям, выплат компенсационного характера с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, или в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями, определенный на плановый период согласно штатному расписанию учреждения;

$Q_{стим. рук}$ – объем средств фонда оплаты труда, предназначенный для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения (фонд стимулирования руководителя), заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, или в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями, утвержденный в бюджетной смете соответствующего учреждения в расчете на плановый период;

$Q_{перс.}$ - объем средств фонда оплаты труда, предназначенный для осуществления персональных выплат стимулирующего характера с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, или в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями на плановый период.

$Q_{отп.}$ – объем средств фонда оплаты труда, направляемый учреждением в резерв для оплаты отпусков по должностям, замещаемым на период отпуска, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, или в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями на плановый период.

РК – коэффициент районного регулирования, учитывающий размер районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, или в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями;

$$Q_{отп} = (Q_{зп} \times N_{отп}) / (N_{год} \times n),$$

где:

$N_{отп}$ – количество дней отпуска по должностям, замещаемым на период отпуска, в плановом периоде согласно графику отпусков, утвержденному в учреждении;

$N_{год}$ – количество календарных дней в плановом периоде

Порядок направления экономии от запланированного фонда оплаты труда, полученной за счет вакантных должностей (ставок), дней нетрудоспособности работников учреждений, невыполнения (недовыполнения) работниками учреждений показателей и критериев оценки за отчетный период, экономии фонда стимулирования руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера определяется учреждением в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

Учреждения вправе детализировать порядок определения $Q_{стим.}$ и C_1 балла по видам выплат стимулирующего характера и категориям работников с установлением данного порядка детализации в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера, установленный на плановый период, в котором будет производиться оценка работы в баллах, распределяется между выплатами стимулирующего характера в следующих размерах:

-выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач – 32 процента от фонда оплаты труда, предназначенного для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения;

-выплаты за интенсивность и высокие результаты работы – 13 процентов от фонда оплаты труда, предназначенного для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения;

-выплаты за качество выполняемых работ – 48 процентов от фонда оплаты труда, предназначенного для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения;

-выплаты по итогам работы за год в размере 7 процентов;

-персональные выплаты работникам учреждения за опыт (продолжительность) непрерывной работы выплачиваются ежемесячно с применением критериев в следующих размерах:

- от 3 до 8 лет – 0,1 оклада (ставки заработной платы)
- от 8 до 13 лет – 0,15 оклада (ставки заработной платы)
- от 13 до 18 лет – 0,2 оклада (ставки заработной платы)
- от 18 до 23 лет – 0,25 оклада (ставки заработной платы)
- от 23 до 30 лет – 0,3 оклада (ставки заработной платы);

Для работников, относимых к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 №216н, устанавливаются следующие размеры персональных выплат за опыт (продолжительность) непрерывной работы в учреждении:

- от 1 года до 5 лет – 0,05 оклада (ставки заработной платы)
- от 5 до 10 лет – 0,15 оклада (ставки заработной платы)
- свыше 10 лет – 0,25 оклада (ставки заработной платы)

-выплаты по итогам работы – в пределах экономии средств по фонду оплаты труда.

5.8. Количество баллов по профессиональным квалификационным группам (уровням) должностей по *i* виду выплат определяется по формуле:

$B \text{ норм. } i \text{ долж.} = \text{const } i \text{ выпл. макс.} * K,$

где:

B норм. i долж. – количество баллов по профессиональным квалификационным группам (уровням) должностей по *i* виду выплат;

const i выпл. макс – 80 баллов для оценки выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; 120 баллов для оценки выплат за качество выполняемых работ; 100 баллов для оценки выплат за интенсивность и высокие результаты работы; 200 баллов для оценки выплат по итогам года.

K - коэффициент, учитывающий весовое значение одноименных должностных окладов по отношению к максимальному должностному окладу в штатном расписании учреждения, принимаемому за единицу.

5.9. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются и выплачиваются работникам с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников по итогам работы за отчетный месяц с учетом фактически отработанного времени, согласно приложению N 5.

5.10. Перечень критериев оценки результативности и качества труда работников, за достижение которых отвечает конкретный работник, их плановое значение устанавливается начальником отдела образования в локальном нормативном акте учреждения, соглашении, коллективном договоре.

5.11. Для установления работнику отдела образования конкретного размера выплаты стимулирующего характера, каждым работником составляется отчет о достижении критериев оценки и качества труда по форме согласно приложению № 9. Отчеты о достижении критериев оценки качества труда работников согласовываются с начальником отдела образования и используются при подготовке приказов о назначении размера выплаты.

5.12. К выплатам по итогам работы (за месяц, квартал, год) не представляются работники, имеющие дисциплинарные взыскания в учетном периоде (месяц, квартал, год), а также уволенные по основаниям, предусмотренным пунктами 5-7, 9, 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.13. Персональные выплаты устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты, установленной пунктом 5.14. раздела 5 настоящего Положения.

5.14. 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.

Для целей расчета региональной выплаты размер заработной платы с 01 января 2021 года составляет 20468 рублей.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностях).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата, 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.

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.

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

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

5.16. Персональные выплаты работникам отдела за уровень квалификации (профессионального мастерства) по профилю выполняемой работы устанавливаются отдельным работникам по решению начальника Отдела на срок до 1 года с учетом уровня квалификации (профессионального мастерства); повышения квалификации.

Вышеназванные персональные выплаты могут устанавливаться в диапазоне от 0,15 до 2,6 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и выплачиваться с применением критериев в следующих размерах:

от 0,15 до 2,6 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей руководителей, специалистов и служащих, к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников за сложность, напряженность работы;

от 0,15 до 0,7 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы водителям легковых автомобилей за обеспечение безаварийной работы на линии, расширение зон обслуживания, соблюдение правил дорожного движения, выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей (проведение текущего технического обслуживания, мойка, уборка легкового автомобиля);

от 0,15 до 1,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы специалистам за уровень квалификации и профессионального мастерства, проявленное творческое мастерство при подготовке и сопровождении локальных нормативных актов учреждения и других документов в части трудового, гражданского, административного права, защиты прав и законных интересов граждан; обеспечение режима безопасной работы инженерных, хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения;

от 0,15 до 0,4 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы специалистам за публикацию статей, материалов по профилю выполняемой работы во всероссийских, международных реферируемых, а также краевых и районных печатных изданиях;

от 0,15 до 0,3 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы специалистам за публичные выступления в средствах массовой информации, в том числе с докладами на краевых, районных совещаниях, семинарах, конференциях по профилю выполняемой работы, а также по вопросам эффективной деятельности, внедрения прогрессивных методов, инновационных технологий;

0,25 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - водителям легковых автомобилей за первый класс (категории "Д" "Е") и 0,1 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за второй класс;

5.17. При вынесении дисциплинарных взысканий размер установленной персональной выплаты за опыт работы снижается на 0,15 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - по решению начальника Отдела.

5.18. Выплаты по итогам работы (квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников учреждений за результаты труда.

Осуществление работникам учреждений выплат по итогам работы производится с учетом результатов оценки с применением следующих критериев оценки результативности и качества труда работников учреждений:

- инициатива, творчество и оперативность, проявленные при выполнении порученных заданий, а также при исполнении должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- применение в работе современных форм и методов организации труда;
- своевременное и качественное выполнение порученных заданий;
- подготовка предложений и участие в разработке проектов нормативных правовых актов;
- выполнение заданий, реализация мероприятий, имеющих особое значение для статуса и деятельности учреждения, и выполнение заданий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- организация выездных форм работы и консультативной помощи;
- выполнение заданий, связанных с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.

Выплаты по итогам работы (квартал, год) предельным размером не ограничиваются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер выплат по итогам работы (квартал, год) может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам, так и в абсолютном размере, согласно приложению №3.

5.19. 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 – 15%;
фонд выплат за выполнение дополнительных работ, связанных с заменой отсутствующих работников – 10%.

5.20. 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.

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

фонд годовых выплат;

фонд квартальных выплат;

фонд ежемесячных выплат;

фонд выплат по итогам работ.

5.22. Экономия фонда оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты за качество и результативность труда работников или за выполнение дополнительных работ, связанных с заменой отсутствующих работников.

VI. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

6.1. Единовременная материальная помощь работникам отдела образования, оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей, бабушки, дедушки).

6.2. Размер единовременной материальной помощи не может превышать 5000 рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.1 настоящего раздела.

6.3. Выплата единовременной материальной помощи работникам отдела образования производится на основании приказа (распоряжения) начальника отдела образования с учетом положений настоящего раздела.

VII. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ

7.1. Заработная плата руководителей учреждений и главных бухгалтеров включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Руководителям учреждений и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты компенсационного характера в порядке, размерах и условиях, предусмотренных разделом III настоящего Положения.

Руководителям учреждений и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты компенсационного характера за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности, - в размере 25 процентов от оклада (должностного оклада).

7.3. Руководителям учреждений и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты стимулирующего характера с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждений, за исключением персональных выплат.

7.4. Руководителям учреждений в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера, выделяемых в бюджетной смете учреждений, главным бухгалтерам – в пределах утвержденного фонда оплаты труда, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

7.4.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются руководителям учреждений в размере до 40 процентов от оклада (должностного оклада) и в размере до 50 процентов от оклада (должностного оклада) главным бухгалтерам по итогам работы за отчетный

квартал и выплачиваются в текущем квартале ежемесячно при выполнении критериев оценки результативности и качества деятельности учреждений, указанных в приложении № 8 к настоящему Положению.

7.4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в размере до 120 процентов от оклада (должностного оклада) устанавливаются и выплачиваются руководителям учреждений главным бухгалтерам по итогам работы за квартал при выполнении критериев оценки результативности и качества деятельности учреждений, указанных в приложении № 8 к настоящему Положению.

По итогам работы за четвертый квартал рассматривается выполнение показателей за 11 месяцев, к плановым значениям показателей, установленных на год, применяется коэффициент 0,95.

7.4.3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются и выплачиваются ежемесячно руководителям учреждений до 50 процентов от оклада (должностного оклада), главным бухгалтерам в размере до 100 процентов от оклада (должностного оклада) при выполнении критериев оценки результативности и качества деятельности учреждений, указанных в приложении № 8 к настоящему Положению.

7.4.4. Персональные выплаты к окладу (должностному окладу) руководителям учреждений, главным бухгалтерам устанавливаются на год и выплачиваются ежемесячно:

-за сложность, напряженность и особый режим работы – в размере 60 процентов от оклада (должностного оклада);

7.4.5. Выплаты по итогам работы (квартал, полугодие, год) осуществляются с целью поощрения руководителей учреждений и главных бухгалтеров.

Выплаты по итогам работы устанавливаются в размере до 200 процентов от оклада (должностного оклада) руководителей учреждений, главных бухгалтеров и выплачиваются при выполнении критериев оценки результативности и качества деятельности учреждений, указанных в приложении № 8 к настоящему Положению.

Выплаты по итогам работы руководителям учреждений выплачиваются в пределах фонда оплаты труда, утвержденного бюджетной сметой учреждения за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда при оказании муниципальных услуг.

По итогам работы за год рассматривается значение плановых показателей за 11 месяцев, установленных на год, применяется коэффициент 0,95.

7.5. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера для руководителей учреждений определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителей учреждений и составляет 35 должностных окладов руководителя учреждения с учетом районного коэффициента, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями в пределах бюджетных ассигнований, выделяемых на оплату труда работников учреждений.

7.6. Конкретные размеры компенсационных и стимулирующих выплат и единовременной материальной помощи руководителю учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются на основании решения начальника отдела образования.

7.7. В случае отсутствия решения о предоставлении руководителю учреждения стимулирующих выплат из фонда стимулирования соответствующие средства могут быть направлены на стимулирующие выплаты работникам отдела образования.

7.8. Руководителям учреждений и главным бухгалтерам может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела VI настоящего Положения.

7.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, главных бухгалтеров отдела образования, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднесписочной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в кратности до 8.

Приложение № 1 к Положению
об оплате труда работников
отдела образования
администрации Пировского
муниципального округа

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

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень, должность, профессия	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих (Приказ Минздравсоцразвития от 29.05.2008 №247н)		
1.	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1.1.	1 квалификационный уровень	3511
1.2.	2 квалификационный уровень	3704
2.	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
2.2.	1 квалификационный уровень	3896
2.3.	2 квалификационный уровень	4282
2.4.	3 квалификационный уровень	4704
2.5.	4 квалификационный уровень	5937
2.5.	5 квалификационный уровень	6706
3.	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
3.1.	1 квалификационный уровень	4282
3.2.	2 квалификационный уровень	4704
3.3.	3 квалификационный уровень	5164

3.4.	4 квалификационный уровень	6208
3.5.	5 квалификационный уровень	7248
4.	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
4.1.	1 квалификационный уровень	7790
4.2.	2 квалификационный уровень	9025
4.3.	3 квалификационный уровень	9718
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих (Приказ Минздравсоцразвития от 29.05.2008 №248н)		
5.	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
5.1.	1 квалификационный уровень	3016
5.2.	2 квалификационный уровень	3161
6.	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
6.1.	1 квалификационный уровень	3511
6.2.	2 квалификационный уровень	4282
6.3.	3 квалификационный уровень	4704
6.4.	4 квалификационный уровень	5667

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень, должность, профессия	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб
7.	Должности руководителей, специалистов и служащих, не вошедшие в квалификационные уровни профессионально-квалификационных групп	
7.1	Председатель ПМПК	6772
7.2	Специалист по опеке и попечительству	4908

Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования (методист, включая старшего), на основании Приказа Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		3334
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		3511
2 квалификационный уровень		3896
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников (методист, включая старшего)		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4874
	при наличии высшего профессионального образования	5548
2 квалификационный уровень (социальный педагог)	при наличии среднего профессионального образования	5102
	при наличии высшего профессионального образования	5810
3 квалификационный уровень (методист, педагог- психолог)	при наличии среднего профессионального образования	5587
	при наличии высшего профессионального образования	6364

	образования	
4 квалификационный уровень (старший методист, учитель – дефектолог, учитель логопед)	при наличии среднего профессионального образования	6114
	при наличии высшего профессионального образования	6966

**Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских
и фармацевтических работников, утверждены Приказом
Минздравсоцразвития России 6 августа 2007 г. №526 (зарегистрирован
Минюстом России 27 сентября 2007 г., регистрационный №10190)**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальн ый размер оклада (должностно го оклада), ставки зарботной платы, руб
Профессиональная квалификационная группа «врачи и провизоры»		
2 квалификационный уровень (врач-педиатр, психиатр)	Врачи-специалисты (кроме врачей-специалистов, отнесенных к 3 и 4 квалификационным уровням)	8019

Размер персональных выплат работникам отдела образования

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы до:
1.	за опыт (продолжительность) непрерывной работы в следующих размерах от 3 до 8 лет от 8 до 13 лет от 13 до 18 лет от 18 до 23 лет от 23 до 30 лет	0,1 0,15 0,2 0,25 0,3
2.	Выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы в зависимости от индивидуальных деловых качеств работника, уровня его профессионального мастерства	до 200%
3.	Выплата за работу в сельской местности	25%
4.	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%
5.	Водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день	25%
Для работников, относимых к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 №216н		
	Выплата за опыт работы в занимаемой должности	
6	от 1 года до 5 лет от 5 года до 10 лет свыше 10 лет	0,05 0,15 0,25
	Устанавливается за квалификационную категорию	
7	При наличии: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории второй квалификационной категории	20% 15% 10%

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.

**ПОКАЗАТЕЛИ (КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ), ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ ДЛЯ
УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА ГОД**

Показатели	Критерий оценки показателя	Предельное количество баллов для установления работнику выплат по итогам работы за год
1. Добросовестное выполнение функциональных обязанностей (без замечаний) сверх установленной нормы.	Функциональные обязанности:	
	- выполнены	200
	- в целом выполнены:	100
	- не выполнены	0

-200 баллов условно составляет 20000 рублей.

СОГЛАСОВАНО

(руководитель учреждения)

должность, фамилия, инициалы, дата)

Оценочный лист

_____ за месяц (квартал) ____ года
 (наименование отдела или должность,
 фамилия, инициалы работника, осуществляющего оценку
 результативности и качества труда работников учреждения)

N п/п	Фамилия, инициалы, наименование должностей работников учреждения, в отношении которых осуществляется оценка их результативности и качества труда	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Количество баллов по результатам оценки деятельности работников учреждения	Роспись работников учреждения, в отношении которых осуществляется оценка результативности и качества труда
1	2	3	4	5
1				

Должность _____

(подпись)

(ФИО)

Виды, условия, размер выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников отдела образования

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
		наименование	индикатор	
Методист	Выплаты за важность выполненной работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100% Наличие документов Своевременная корректировка Отсутствие замечаний	20 ежемесячно
	Организация и проведение мероприятий	Проведение мероприятий для педагогов. Мероприятия для учащихся, детей дошкольного возраста, личное участие в мероприятиях спортивной направленности	Оформление приказа, положения, протокола, подготовка информации на сайт	за 1 мероприятие 10 баллов
	Обеспечение методического уровня организации учебно-воспитательного процесса	Сотрудничество со сторонними учреждениями	Наличие и соблюдение плана работы	за 1 мероприятие 5 баллов
		Участие в работе методического совета, РМО, профессионального сообщества	Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	До 20 ежемесячно

	Повышение профессиональной компетентности. Участие в семинарах, круглых столах, проблемных сессиях и т.д. Участие в работе жюри.	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	5		
		округа		10	
		зональный		15	
		края		20	
	Обобщение, презентация и тиражирование опыта – написание статьи или конспекта образовательной деятельности детей и публикация (за каждую публикацию)	Изданное пособие с опубликованным текстом, либо сети Интернет Уровень:			
		округа		5	
		края		10	
		РФ		15	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Достижение Отделом более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	Положительная динамика			Ежегодно 10
Выплаты за качество выполняемых работ					

	Качество при выполнении задач, определенных должностными обязанностями, планами деятельности отдела	Своевременное и качественное выполнение планов, достижение плановых показателей	Отсутствие обоснованных замечаний, предписаний к выполненной работе	5(ежемесячно)
	Участие в инновационной деятельности	Сопровождение, введение инновационной деятельности в ОУ	На уровне района	10
Педагогические работники: педагог – психолог, социальный педагог, Учитель дефектолог, учитель логопед	Выплаты за важность выполненной работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Сопровождение обучающихся в образовательном процессе	Руководство медико - психолого педагогическим консилиумом (МПК)	Работа МППК в соответствии с планом	20(ежемесячно)
		Проведение мероприятий для родителей обучающихся	Проведение одного мероприятия	10 за одно мероприятие (ежемесячно)
		Наличие у одаренного ребенка индивидуальной программы достижений	Отслеживание движения учащегося в соответствии с программой, положительная динамика результативности	2 за одного учащегося
			Наличие рекомендаций, регулярное консультирование педагогов по работе с одаренными детьми	10
	Психолого-педагогическое сопровождение предпрофильной подготовки и профильного обучения	Отчет о проведенных мероприятиях	10	

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	За участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	30
			Призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	20
			Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	10
		Участие в рабочих группах, подтвержденное приказом, по разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельности	Опубликованная статья, (иная принятая форма представления) на форумах специалистов, в том числе в сети Интернет	10 (за единицу)
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса обучающихся	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива воспитанников	Наличие программы воспитания	30
		Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм методов, приемов, демонстрация и их проведении мастер-классов, творческих отчетов	20
Председатель ПМПК	Выплаты за важность выполненной работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			

	Ответственное отношение к выполнению задач, определенных должностными обязанностями, планами деятельности комиссии	Своевременное выполнение плановых мероприятий, достижение высоких показателей	Своевременно представленные отчеты, содержащие полную информацию о реализованных мероприятиях	5 (ежемесячно)
		Руководство медико - психолого педагогическим консилиумом (ПМПК)	Работа ПМПК в соответствии с планом	20(ежемесячно)
Выплаты за интенсивность и высокие результаты				
	Высокие результаты при выполнении задач	Выстраивание эффективного взаимодействия в учреждениях системы образования на всех уровнях системы ПМПК	Наличие договоров о совместной деятельности по достижении целей	5
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Качество при выполнении задач, определенных должностными обязанностями, планами деятельности учреждения	Своевременное и качественное выполнение планов, достижений плановых показателей	Отсутствие обоснованных замечаний, предписаний к выполненной работе	5
		Качество управления ПМПК	Своевременная реализация программ, проектов, планов	5
Врач-педиатр, врач-психиатр	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Выполнение индивидуальной нагрузки	Выявление проблемы ребенка на основе изучения анамнеза и дополнительного обследования. Осуществление индивидуального обследования детей и подростков с целью выявления отклонений в развитии.	Письменное заключение	60
	Участие в работе экспертной комиссии ПМПК	Определение образовательного маршрута ребенка	Письменное заключение	30

	Профессиональное, грамотное оформление документации	Проведенная диагностика	Наличие документации	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Консультативная помощь	Родителям (законным представителям) и специалистам, принимающим непосредственное участие в обучении и воспитании детей с проблемами в развитии по профилактике соматических заболеваний	Наличие записи	30
	Выезд в учреждения и населенные пункты района	Осуществление диагностики и консультирования детей	Наличие документа, подтверждающего диагностирование	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Качество оказанных медицинских услуг и соблюдение принципов этики	Жалобы граждан	Отсутствие обоснованных жалоб	40
			Наличие жалоб	0
Инженер - программист	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ответственное отношение к выполнению должностных обязанностей	Сопровождение используемых программных средств	Отсутствие замечаний по функционированию программных продуктов (электронной почты и т.д.)	5
		Современное проведение профилактических работ	Отсутствие замечаний по функционированию технических средств	5
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты			

	Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	стабильно	5
	Выполнение дополнительных видов работ	Оперативное устранение сбоев в работе техники и ПС	Отсутствие замечаний	5
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Бесперебойная работа техники	Обеспечение бесперебойной работы без замечаний, жалоб, сбоев	Отсутствие замечаний	5
	Инициатива и творческий подход к работе	Предложения по организации эффективной работы и рациональному использованию ресурсов	1 предложение	5
Юрисконсульт, Секретарь, специалист по кадрам	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Образцовое состояние документооборота	Обеспечение документооборота	Без замечаний	35
		Обеспечение подготовки в соответствии с требованиями законодательства документов, предоставляемых суду, и предоставление информации в установленные сроки	Качественная подготовка юридических документов (без замечаний) (договоров, исков, возражений)	15
		Соблюдение требований, установленных трудовым законодательством	Обеспечение порядка ведения и сохранности трудовых книжек, личных дел (карточек) работников отдела	15 10

			Своевременное оформление и передача личных дел работников отдела в архив.	
			Обеспечение порядка ведения делопроизводства в соответствии с нормативными и регламентирующими работу актами	15
Дополнительные виды работ	Субботники		участие	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Оперативность выполняемой работы	Оформление документов в срок		Без замечаний	35
Выплаты за качество выполняемых работ				
Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	Отсутствие замечаний от других ведомств		Без замечаний	30
Работа с входящей корреспонденцией	Подготовка ответов		Своевременно	5
	Качество выполняемых работ		Отсутствие возврата документов на доработку	5
Специалист по опеке и	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			

попечительству	Регулярное своевременное консультирование лиц, желающих принять на воспитание в свою семью ребенка оставшегося без попечения родителей	Обеспечение регулярного проведения консультаций	Отсутствие возвратов детей в учреждения в несемейного воспитания из семей граждан, прошедших консультацию	30
	Семейное консультирование	Умение встроить конструктивные отношения в семьях с подопечными детьми	Положительная динамика	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты			
	Исполнение трудовых обязанностей	Обеспечение качественной работы и исполнения трудовых обязанностей	Отсутствие представлений (предписаний) контролирурующих органов	30
			Наличие представлений, замечаний до 2	15
	Выплаты за качество выполненных работ			
	Обеспечение качественной работы и исполнения трудовых обязанностей			
Начальник хозяйственного отдела.	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение необходимых условий функционирования и развития Отдела	Соблюдение санитарно – гигиенических норм, правил техники безопасности правил по охране труда	Отсутствие замечаний руководителя учреждения, предписаний контролирующих	50

			или надзорных органов	
	Эффективность хозяйственной деятельности	Ведение документации учреждения согласно перечню и в соответствии с нормативными требованиями	Отсутствие замечаний по ведению документации отдела со стороны начальника и контролирующих органов	30
	Выплата за интенсивность и высокие результаты			
	Эффективность управленческих функций	Обеспечивается системный контроль, координация и коррекция деятельности всех процессов отдела	0 замечаний	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Обеспечение стабильного функционирования и развития отдела	Эффективное управление отделом	0 замечаний	10
Главный инженер, инженер, инженер по охране труда	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ответственность за результат работы	Отсутствие замечаний по составлению и ведению технической и отчетной документации	0 замечаний	20
	Результативность работы	Работы выполнены в срок	0 замечаний	30

	Проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма, мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда	Обеспечение своевременного проведения мероприятий	Отсутствие замечаний, предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	35
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Добросовестное исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие жалоб на качество исполнения обязанностей	0 замечаний	30
Выплаты за качество выполненных работ				
	Обеспечение стабильного функционирования и развития отдела (подведомственных организаций ОУ)	Производственный процесс обеспечен необходимыми материалами в соответствии с требованиями	0 замечаний	20
Заведующий хозяйством, заведующий складом, диспетчер	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение необходимых условий функционирования и развития учреждения	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил по охране труда	Отсутствие замечаний руководителя учреждения, предписаний контролирурующих или надзорных органов	50
		Обеспечение сохранности имущества и его учет	Отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	10

	Эффективность хозяйственной деятельности	Ведение документации учреждения согласно перечню и в соответствии с нормативными требованиями	Отсутствие замечаний по ведению документации учреждения со стороны руководителя и контролирующих органов	30
		Оптимизация денежных средств на хозяйственную деятельность	Отсутствие неэффективных расходов на хозяйственную деятельность	30
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Выполнение дополнительных видов работ	Участие в подготовке мероприятий учреждения	Каждое мероприятие	10
	Ресурсосбережение при выполнении работ	Организация рационального расходования материалов	Отсутствие замечаний со стороны руководителя и контролирующих органов	30
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Создание качественных условий для обеспечения работы сотрудников учреждения	Организация деятельности вспомогательного и обслуживающего персонала	Отсутствие замечаний и предписаний к организации деятельности вспомогательного и обслуживающего персонала	20
	Инициатива и творческий подход к работе	Внесение предложений по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	10
Экспедитор по перевозке	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			

грузов	Результативность деятельности	Своевременное и качественное оформление погрузочно-разгрузочных документов	0 замечаний	35
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Отсутствие замечаний и дисциплинарных взысканий	Отсутствие нареканий со стороны руководителя отдела	0 замечаний	35
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Обеспечение стабильного функционирования и развития структурного подразделения	Производственный процесс обеспечен необходимыми материалами в соответствии с требованиями	0 замечаний	30
Водитель автомобиля	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ответственность за результат работы	Своевременная сдача путевых листов, содержание транспортного средства в надлежащем санитарном состоянии	0 замечаний	20
	Результативность работы	Бесперебойная и безаварийная работа транспортного средства	0 замечаний	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Добросовестное исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие жалоб на качество исполнения трудовых обязанностей	0 замечаний	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Обеспечение стабильного функционирования и развития структурного	Производственный процесс обеспечен необходимыми материалами в соответствии с	0 замечаний	20

	подразделения	требованиями		
Сторож, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Отсутствие замечаний руководителя отдела, предписаний контролирующих или надзирающих органов, аварий	100%	5
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	100%	5
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты			
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в отделе. Погрузочно-разгрузочные работы	постоянно	10
	Участие в субботниках, генеральных уборках	участие	1 мероприятие	10
	Участие в дополнительных мероприятиях отдела	Участие в подготовке мероприятий	постоянно	10
	Инициатива и творческий подход к организации	Наличие предложений по рациональному использованию имущества и материалов	1 предложение	10
	Выплаты за качество выполняемых			
	Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов	Экономия материальных средств	10

		Осуществление рационального расходования электроэнергии, воды и теплоносителей	Отсутствие превышение лимитов	7
	Благоустройство территории учреждения	Зеленая зона	наличие	10

Приложение № 6 к Положению
об оплате труда работников
отдела образования
администрации Пировского
муниципального округа

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждений	Интерпретация критериев оценки результативности и качества труда работников учреждений	Предельное количество баллов
1. Работники (специалисты) правовой (юридической службы) (юрисконсульт), юрист, специалист по связям с общественностью, Архивист и др.		
<p>Обеспечение подготовки в соответствии с требованиями законодательства документов, предоставляемых суду, и предоставление информации в установленные сроки</p> <p>Выполнение заданий и поручений, данных руководителем администрации района</p>	<p>Качественная подготовка юридических документов (без замечаний) (договоров, исков, возражений), количество выданных заключений по результатам антикоррупционной экспертизы нормативных правовых актов;</p> <p>Реализация запланированных мероприятий в полном объеме (без замечаний), подготовка на высоком уровне районных мероприятий, подготовка информации для СМИ;</p> <p>Ведение базы данных «Архивный фонд» (внесение в базу фондов, заголовков дел, описей), 100%.</p> <p>Выполнение заданий и поручений руководителя в полном объеме (без замечаний), качественно подготовленные письменные ответы на письма и запросы о представлении информации.</p>	80
	Качественная подготовка	

	<p>юридических документов (с замечаниями (не свыше 2) (договоров, исков, возражений), количество выданных заключений по результатам антикоррупционной экспертизы нормативных правовых актов;</p> <p>Реализация запланированных мероприятий в полном объеме (с замечаниями (свыше 2), подготовка на высоком уровне районных мероприятий, подготовка информации для СМИ;</p> <p>Ведение базы данных «Архивный фонд» (внесение в базу фондов, заголовков дел, описей).</p> <p>Выполнение заданий и поручений руководителя в полном объеме (с замечаниями), подготовленные письменные ответы на письма и запросы о представлении информации с замечаниями)</p>	50
2. Работники (специалисты) кадровых служб (специалист по кадрам, инспектор кадров и др.)		
Соблюдение требований, установленных трудовым законодательством, по ведению личных дел (карточек) работников учреждения	Обеспечение порядка ведения и сохранности трудовых книжек, личных дел (карточек) работников учреждения	60
	Своевременное оформление и передача личных дел работников учреждения в архив	20
3. Работники (специалисты) канцелярий, обеспечивающие ведение делопроизводства делопроизводитель.		
Соблюдение инструкции по делопроизводству и порядка	Обеспечение порядка ведения делопроизводства в соответствии с нормативными и	

работы с документами	регламентирующими работу актами	40
	Обеспечение сохранности деловых бумаг, писем в соответствии с инструкцией по делопроизводству	40
4. Работники (специалисты и рабочие) материально-технического снабжения ремонтно-технического обслуживания (специалист по комплексному обслуживанию и ремонту зданий), программист, администратор баз данных, инженер по охране труда и технике безопасности, администратор		
Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда. Обеспечение безопасных условий работы администрации	Эксплуатация электроприборов и других механизмов согласно правилам и нормам (отсутствие предписаний органов контроля и надзора). Обеспечение пропускного режима в администрации района без замечаний.	50
	Отсутствие нарушений требований техники безопасности и охраны труда, зафиксированных документально. Обеспечение пропускного режима в администрации района (отсутствие предписаний надзорных органов)	40
5. Младший обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений, дворник, рабочий, сторож, подсобный рабочий, грузчик)		
Обеспечение сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременное выявление и устранение мелких неисправностей	Обеспечение сохранности имущества	30
	Своевременное выявление и устранение мелких неисправностей	50
6. Транспортное обслуживание (механик, водитель легкового автомобиля, водитель грузового автомобиля, слесарь по ремонту автомобилей и др.)		
Обеспечение бесперебойной и	Отсутствие необоснованных	

безаварийной работы автотранспорта на линии	простоев автотранспорта	40
	Отсутствие дорожно-транспортных происшествий с участием транспортного средства учреждения (по вине водителя)	40

**КОЭФФИЦИЕНТЫ, УЧИТЫВАЮЩИЕ РАЗМЕРЫ
ОКЛАДОВ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ВЫПЛАТЫ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ ПО
ДОЛЖНОСТЯМ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ**

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы, общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих	Размеры окладов, руб.	коэффициент
1.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	3511	0,52
1.2.	2 квалификационный уровень	3704	0,55
2.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
2.2.	1 квалификационный уровень	3896	0,58
2.3.	2 квалификационный уровень	4282	0,62
2.4.	3 квалификационный уровень	4704	0,69
2.5.	4 квалификационный уровень	5937	0,88
2.5.	5 квалификационный уровень	6706	1,00
3.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
3.1.	1 квалификационный уровень	4282	0,62
3.2.	2 квалификационный уровень	4704	0,69
3.3.	3 квалификационный уровень	5164	0,76
3.4.	4 квалификационный уровень	6208	0,92

3.5.	5 квалификационный уровень	7248	1,08
4.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
4.1.	1 квалификационный уровень	7790	1,16
4.2.	2 квалификационный уровень	9025	1,25
4.3.	3 квалификационный уровень	9718	1,27

Приложение № 7 к Положению об оплате
труда работников отдела образования
администрации Пировского
муниципального округа

**КОЭФФИЦИЕНТЫ, УЧИТЫВАЮЩИЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ
ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО
ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ ПО ПРОФЕССИЯМ
РАБОЧИХ**

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих	Размеры окладов, руб	коэффициент
1.	ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	3016	0,67
1.2.	2 квалификационный уровень	3161	0,70
2.	ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	3511	0,72
2.2.	2 квалификационный уровень	4282	0,90
2.3.	3 квалификационный уровень	4704	1,00
2.4.	4 квалификационный уровень	5667	1,20

КРИТЕРИИ**ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ
ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РУКОВОДИТЕЛЯМ,
ГЛАВНОМУ БУХГАЛТЕРУ**

Наименование должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений	Интерпретация критериев оценки результативности и качества деятельности учреждений	Размер к окладу (должностному окладу) в процентах
1	2	3	4
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Руководитель	обеспечение качественной работы учреждения	отсутствие нарушений в процессе работы учреждения, отмеченных актами проверок	20
	обеспечение безопасных условий работы в учреждении	отсутствие грубых нарушений правил и норм пожарной безопасности, охраны труда, изложенных в предписаниях надзорных органов	20
Главный бухгалтер	Полное, достоверное и своевременное представление ведомственной, статистической и бухгалтерской отчетности	Отсутствие фактов уточнения (исправления) отчетов	30
		Соответствие установленным срокам	20
	Ведение бухгалтерского учета в соответствии с действующим законодательством	Соответствие нормам действующего законодательства	50
Выплаты за качество выполняемых работ			
Руководитель	эффективность финансово-экономической	плановое исполнение бюджета	20

	деятельности учреждения		
	обеспечение соблюдения качества предоставляемых муниципальных услуг	отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения или на действия руководителя	15
	обеспечение качественного и своевременного представления ведомственной, статистической и бюджетной отчетности	отсутствие ошибок в представляемой ведомственной отчетности	5
		отсутствие ошибок в представляемой статистической отчетности	5
		отсутствие ошибок в представляемой бюджетной отчетности	5
Главный бухгалтер	Эффективность финансово-экономической деятельности учреждения качественное и своевременное предоставление платежных документов на перечисление денежных средств в отделения казначейства	Плановое исполнение бюджета, оформление платежных документов в соответствии с установленными законодательством нормами и их своевременное предоставление на плату	100
Выплаты по итогам работы			
Руководитель, главный бухгалтер	своевременная выплата заработной платы, обеспечение качественной работы учреждения, отсутствие замечаний вышестоящих органов местного самоуправления	отсутствие ошибок в работе	30
		наличие 1 - 2 ошибок	20
Руководитель, главный бухгалтер	обеспечение в установленные сроки выполнения приказов и поручений вышестоящего руководителя в соответствующей сфере деятельности	соответствие установленным срокам	50
Руководитель,	соблюдение плановых	плановые показатели не	0

главный бухгалтер	показателей бюджетной сметы	соблюдены	
		плановые показатели соблюдены более чем на 50 процентов	25
		плановые показатели соблюдены более чем на 70 процентов	35
		плановые показатели выполнены на 100 процентов	50
Руководитель, главный бухгалтер	эффективное участие в реализации районных мероприятий, подготовка и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения	наличие положительных результатов по итогам участия и проведения мероприятий	50

СОГЛАСОВАНО

(руководитель учреждения
должность, фамилия, инициалы, дата)

Отчет о достижении критериев оценки результативности
и качества труда работников учреждения
_____ за __ квартал ____ года
(наименование отдела или должность,
фамилия, инициалы работника, осуществляющего
оценку результативности и качества труда
работников учреждения)

N	Фамилия, инициалы, наименование должностей работников учреждения, в отношении которых осуществляется оценка результативности и качества труда	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Плановое значение критерия оценки результативности и качества труда работников учреждения	Фактическое значение критерия оценки результативности и качества труда работников учреждения	Процент достижения планового значения критерия оценки результативности и качества труда работников учреждения гр. 5 / гр. 4 x 100	Количество баллов по результатам оценки деятельности работников учреждения
1	2	3	4	5	6	7

Должность _____

(ФИО)

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ, ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ, ОТНОСИМЫХ
К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ**

N п/п	Наименование учреждения	Должности, профессии работников учреждений
1	МКУ "отдел образования администрации Пировского муниципального округа "	<p>Начальник хозяйственного отдела, главный инженер, инженер по технике, инженер-электрик, механик, заведующий складом, оператор диспетчерской службы, рабочий по обслуживанию зданий, водитель автомобиля, уборщик служебных помещений, заведующий хозяйством, сторож (вахтер), экспедитор</p> <p>Методист, специалист по программному обеспечению, инженер - системный программист, юристконсульт, секретарь, специалист по опеке и попечительству, специалист по кадрам, председатель медико-психолого-педагогической комиссии, психиатр, врач-педиатр, учитель-логопед, учитель-дефектолог, социальный педагог</p>

ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ПИРОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА

ПРИКАЗ

17 января 2022 года

№ 11

О внесении изменений в Положение об оплате труда работников отдела образования администрации Пировского муниципального округа

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, законом Российской Федерации от 19.09.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», руководствуясь Положением об отделе образования администрации Пировского муниципального округа ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести в приказ отдела образования от 7 мая 2021 г. №72 «Об утверждении Положения об оплате труда работников отдела образования администрации Пировского муниципального округа» следующие изменения.

1.1. В Положении абзац второй п.5.14.раздела 5 изложить в следующей редакции: «Для целей расчета региональной выплаты размер заработной платы с 01 января 2022 года составляет 22224 рублей».

Распространить действие настоящего приказа на правоотношения, начиная с 01 января 2022 года.

3. Специалисту по кадрам Гензе И.Р. ознакомить всех работников отдела образования администрации Пировского муниципального округа с настоящим приказом.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Заместитель главы Пировского муниципального округа по общественно-политическим вопросам
начальник отдела образования



И.Г. Тимербулатов

С приказом ознакомлена

И.Р. Гензе

**ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ПИРОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА**

ПРИКАЗ

16 мая 2022 года

с. Пировское

№ 47

О внесении изменений в Положение
об оплате труда работников
отдела образования администрации
Пировского муниципального округа

В соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации, постановления администрации Пировского муниципального округа от 29.04.2022 года № 2-п «О внесении изменений в постановление администрации Пировского муниципального округа от 11.01.2021 №2-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений Пировского муниципального округа, работников органов местного самоуправления по должностям, не отнесенным к должностям муниципальной службы», утвержденное постановлением администрации Пировского муниципального округа от 11.01.2021 №2-п, ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Проиндексировать с 1 июля 2022 года на 8,6 процента размеры окладов работников отдела образования администрации Пировского муниципального округа. Внести в Положение об оплате труда работников отдела образования администрации Пировского муниципального округа, не являющихся муниципальными служащими, утвержденное приказом начальника отдела образования администрации Пировского муниципального округа от 07.05.2021 года №72, следующие изменения.

1.1. Приложения №1, №6 и №7 к положению об оплате труда работников отдела образования администрации Пировского муниципального округа, не являющихся муниципальными служащими изложить в редакции согласно приложениям №1, №2 и №3 к настоящему постановлению.

2. Приказ о внесении изменений в Положение об оплате труда работников отдела образования администрации Пировского муниципального округа, не являющихся муниципальными служащими распространяет свое действие на правоотношения начиная с 1 июля 2022 года.

3. Специалисту по кадрам Гензе И.Р. ознакомить всех работников отдела образования администрации Пировского муниципального округа с настоящим приказом.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Заместитель Главы Пировского
муниципального округа
по общественно-политическим вопросам
начальник отдела образования



И.Г. Тимербулатов

Приложение №1 к приказу
отдела образования
от 16.05.2022 № 47

Приложение № 1 к Положению
об оплате труда работников
отдела образования
администрации Пировского
муниципального округа

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

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень, должность, профессия	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (Приказ Минздравсоцразвития от 29.05.2008 №247н)		
1.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1.1.	1 квалификационный уровень	3813
1.2.	2 квалификационный уровень	4023
2.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
2.2.	1 квалификационный уровень	4231
2.3.	2 квалификационный уровень	4650
2.4.	3 квалификационный уровень	5109
2.5.	4 квалификационный уровень	6448
2.5.	5 квалификационный уровень	7283
3.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
3.1.	1 квалификационный уровень	4650
3.2.	2 квалификационный уровень	5109
3.3.	3 квалификационный уровень	5608
3.4.	4 квалификационный уровень	6742
3.5.	5 квалификационный уровень	7871
4.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
4.1.	1 квалификационный уровень	8460
4.2.	2 квалификационный уровень	9801
4.3.	3 квалификационный уровень	10554
Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих (Приказ Минздравсоцразвития от 29.05.2008 №248н)		
5.	ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	

5.1.	1 квалификационный уровень	3275
5.2.	2 квалификационный уровень	3433
6.	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
6.1.	1 квалификационный уровень	3813
6.2.	2 квалификационный уровень	4650
6.3.	3 квалификационный уровень	5109
6.4.	4 квалификационный уровень	6154
Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень, должность, профессия		
7.	Должности руководителей, специалистов и служащих, не вошедшие в квалификационные уровни профессионально-квалификационных групп	
7.1.	Руководитель ПМПК	7354
7.2.	Специалист по опеке и попечительству	5330

Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования (методист, включая старшего), на основании Приказа Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		3621
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		3813
2 квалификационный уровень		4231
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников (методист, включая старшего)		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5293
	при наличии высшего профессионального образования	6025
2 квалификационный уровень (социальный педагог)	при наличии среднего профессионального образования	5541
	при наличии высшего профессионального образования	6310
3 квалификационный уровень (методист, педагог-психолог)	при наличии среднего профессионального образования	5587
	при наличии высшего профессионального образования	6911
4 квалификационный уровень (старший методист, учитель – дефектолог, учитель логопед)	при наличии среднего профессионального образования	6640

при наличии высшего профессионального образования	7565
---	------

Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников, утверждены Приказом Минздравсоцразвития России 6 августа 2007 г. №526 (зарегистрирован Минюстом России 27 сентября 2007 г., регистрационный №10190)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «врачи и провизоры»		
2 квалификационный уровень (врач-педиатр, психиатр)	Врачи-специалисты (кроме врачей-специалистов, отнесенных к 3 и 4 квалификационным уровням)	8709

Приложение № 2 к приказу
отдела образования
от 16.05.2022 № 47

Приложение № 6 к Положению
об оплате труда работников
отдела образования
администрации Пировского
муниципального округа

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждений	Интерпретация критериев оценки результативности и качества труда работников учреждений	Предельное количество баллов
1. Работники (специалисты) правовой (юридической службы) (юрисконсульт), юрист, специалист по связям с общественностью, Архивист и др.		
<p>Обеспечение подготовки в соответствии с требованиями законодательства документов, предоставляемых суду, и предоставление информации в установленные сроки</p> <p>Выполнение заданий и поручений, данных руководителем администрации района</p>	<p>Качественная подготовка юридических документов (без замечаний) (договоров, исков, возражений), количество выданных заключений по результатам антикоррупционной экспертизы нормативных правовых актов;</p> <p>Реализация запланированных мероприятий в полном объеме (без замечаний), подготовка на высоком уровне районных мероприятий, подготовка информации для СМИ;</p> <p>Ведение базы данных «Архивный фонд» (внесение в базу фондов, заголовков дел, описей), 100%.</p> <p>Выполнение заданий и поручений руководителя в полном объеме (без замечаний), качественно подготовленные письменные ответы на письма и запросы о предоставлении информации.</p>	80
	<p>Качественная подготовка юридических документов (с замечаниями (не свыше 2) (договоров, исков, возражений), количество выданных заключений по результатам антикоррупционной экспертизы нормативных правовых актов;</p> <p>Реализация запланированных мероприятий в полном объеме (с замечаниями (свыше 2), подготовка на высоком уровне районных мероприятий, подготовка</p>	50

	<p>информации для СМИ;</p> <p>Ведение базы данных «Архивный фонд» (внесение в базу фондов, заголовков дел, описей).</p> <p>Выполнение заданий и поручений руководителя в полном объеме (с замечаниями), подготовленные письменные ответы на письма и запросы о представлении информации с замечаниями)</p>	
2. Работники (специалисты) кадровых служб (специалист по кадрам, инспектор кадров и др.)		
Соблюдение требований, установленных трудовым законодательством, по ведению личных дел (карточек) работников учреждения	Обеспечение порядка ведения и сохранности трудовых книжек, личных дел (карточек) работников учреждения	60
	Своевременное оформление и передача личных дел работников учреждения в архив	20
3. Работники (специалисты) канцелярий, обеспечивающие ведение делопроизводства делопроизводитель.		
Соблюдение инструкции по делопроизводству и порядка работы с документами	Обеспечение порядка ведения делопроизводства в соответствии с нормативными и регламентирующими работу актами	40
	Обеспечение сохранности деловых бумаг, писем в соответствии с инструкцией по делопроизводству	40
4. Работники (специалисты и рабочие) материально-технического снабжения ремонтно-технического обслуживания (специалист по комплексному обслуживанию и ремонту зданий), программист, администратор баз данных, инженер по охране труда и технике безопасности, администратор		
Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда. Обеспечение безопасных условий работы администрации	Эксплуатация электроприборов и других механизмов согласно правилам и нормам (отсутствие предписаний органов контроля и надзора). Обеспечение пропускного режима в администрации района без замечаний.	50
	Отсутствие нарушений требований техники безопасности и охраны труда, зафиксированных документально. Обеспечение пропускного режима в администрации района (отсутствие предписаний надзорных органов)	40
5. Младший обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений, дворник, рабочий, сторож, подсобный рабочий, грузчик)		
Обеспечение сохранности	Обеспечение сохранности	30

технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременное выявление и устранение мелких неисправностей	имущества	
	Своевременное выявление и устранение мелких неисправностей	50
6. Транспортное обслуживание (механик, водитель легкового автомобиля, водитель грузового автомобиля, слесарь по ремонту автомобилей и др.)		
Обеспечение бесперебойной и безаварийной работы автотранспорта на линии	Отсутствие необоснованных простоев автотранспорта	40
	Отсутствие дорожно-транспортных происшествий с участием транспортного средства учреждения (по вине водителя)	40

КОЭФФИЦИЕНТЫ, УЧИТЫВАЮЩИЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ ПО ДОЛЖНОСТЯМ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы, общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих	Размеры окладов, руб.	коэффициент
1.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	3813	0,52
1.2.	2 квалификационный уровень	4023	0,55
2.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
2.2.	1 квалификационный уровень	4231	0,58
2.3.	2 квалификационный уровень	4650	0,62
2.4.	3 квалификационный уровень	5109	0,69
2.5.	4 квалификационный уровень	6448	0,88
2.5.	5 квалификационный уровень	7283	1,00
3.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
3.1.	1 квалификационный уровень	4650	0,62
3.2.	2 квалификационный уровень	5109	0,69
3.3.	3 квалификационный уровень	5608	0,76
3.4.	4 квалификационный уровень	6742	0,92
3.5.	5 квалификационный уровень	7871	1,08
4.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»		
4.1.	1 квалификационный уровень	8460	1,16
4.2.	2 квалификационный уровень	9801	1,25
4.3.	3 квалификационный уровень	10554	1,27

Приложение № 3 к приказу
отдела образования от 16.05.2022 № 47

Приложение № 7 к Положению об оплате
труда работников отдела образования
администрации Пировского
муниципального округа

**КОЭФФИЦИЕНТЫ, УЧИТЫВАЮЩИЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ
ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ**

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих	Размеры окладов, руб.	коэффициент
1.	ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	3275	0,67
1.2.	2 квалификационный уровень	3433	0,70
2.	ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	3813	0,72
2.2.	2 квалификационный уровень	4650	0,90
2.3.	3 квалификационный уровень	5109	1,00
2.4.	4 квалификационный уровень	6154	1,20

**ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ПИРОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА**

ПРИКАЗ

01 июня 2022 года

№ 54

О внесении изменений в Положение об оплате труда работников отдела образования администрации Пировского муниципального округа

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, законом Российской Федерации от 19.09.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», руководствуясь Положением об отделе образования администрации Пировского муниципального округа ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести в приказ отдела образования от 7 мая 2021 г. №72 «Об утверждении Положения об оплате труда работников отдела образования администрации Пировского муниципального округа» следующие изменения.

1.1. В Положении абзац второй п.5.14.раздела 5 изложить в следующей редакции:
«Для целей расчета региональной выплаты размер заработной платы с 01 июня 2022 года составляет 24447 рублей».

Распространить действие настоящего приказа на правоотношения, начиная с 01 июня 2022 года.

3. Специалисту по кадрам Гензе И.Р. ознакомить всех работников отдела образования администрации Пировского муниципального округа с настоящим приказом.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Заместитель главы Пировского
муниципального округа по
общественно-политическим вопросам-
начальник отдела образования



И.Г. Тимербулатов

С приказом ознакомлена

И.Р. Гензе

