



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

АМУРСКАЯ ОБЛАСТЬ

АДМИНИСТРАЦИЯ РАБОЧЕГО ПОСЕЛКА (ПГТ) ПРОГРЕСС

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

08 июля 2026 г.

№ 362

пгт Прогресс

О внесении изменений
в постановление главы
рабочего поселка (пгт) Прогресс
от 07.06.2017г. № 420

В соответствии с едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2026 год, утверждённых решением Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений (протокол № 11пр от 26.12.2025г).

п о с т а н о в л я ю:

1. Внести в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений сферы образования, утверждённое постановлением главы рабочего посёлка (пгт) Прогресс от 07.06.2017г. № 420 (с изменениями от 29.09.2017г. №752; от 25.12.2017г. № 1022; от 10.04.2019г. № 282; от 01.08.2019г. № 631; от 25.06.2020г. № 197; от 19.05.2026г. № 257), следующие изменения:

а) пункты 2.3; 2.4; 2.5; 2.6; 2.7; 2.8; 2.9; 2.9.1; 2.10. исключить.

б) Раздел IV изложить в новой редакции:

«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 N 2 к Положению об установлении систем

оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казённых учреждений, утверждённым постановлением главы рабочего посёлка (пгт) Прогресс от 25.06.2021г. № 406 работникам могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- доплата за интенсивность и высокие результаты работы;

б) выплаты за качество выполняемых работ:

- доплата за достижение высокого качества выполнения работы;

- доплата за наличие квалификационной категории педагогическим работникам;

- доплата за классность водителям автомобилей;

в) выплаты за стаж непрерывной педагогической работы:

- доплата за стаж непрерывной педагогической работы;

г) премиальные выплаты по итогам работы;

д) выплаты за наличие ученой степени, почетных званий;

- доплата за наличие ученой степени;

- доплата за наличие почетного звания.

4.2. Доплата за интенсивность и высокие результаты работы.

Доплата 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. Доплата за достижение высокого качества выполнения работы.

Доплата за достижение высокого качества выполнения работы устанавливаются в соответствии с критериями качества, разработанными учреждением по согласованию с министерством образования и науки области, 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 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.
Стимулирующая доплата за достижение высокого качества выполнения работы 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 государственных услуг (отсутствие обоснованных жалоб);
качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
отсутствии недостатков при выполнении работ/оказании услуг.

4.4. Доплата за наличие квалификационной категории педагогическим работникам.

В целях стимулирования педагогических работников учреждений к повышению квалификации устанавливается доплата за квалификационную категорию:

- а) при наличии первой квалификационной категории;
- б) при наличии высшей квалификационной категории.

Доплата за наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается в абсолютном размере по решению руководителя образовательного учреждения.

Доплата 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 доплату 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.

4.5. Доплата за классность водителям автомобилей.

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

4.6. Доплата за стаж непрерывной педагогической работы.

Доплата за стаж непрерывной педагогической работы рекомендуется устанавливать в абсолютных размерах, при стаже работы:

от 1 до 5 лет включительно;

от 5 до 10 лет включительно;

от 10 до 15 лет включительно;

свыше 15 лет.

4.7. 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.

4.8. Доплата за наличие ученой степени, почетного звания.

Доплата за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается в абсолютном размере за:

- 1) за наличие ученой степени, почетных званий Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации;
- 2) за наличие почетных званий "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный преподаватель Российской Федерации", "Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации", иные почетные звания ;
- 3) за наличие ведомственных наград федеральных органов исполнительной власти;
- 4) кандидат наук;
- 5) доктор наук.

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

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

4.9. Выплаты 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 министерством образования и науки области.

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.

4.10. 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 быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременности - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

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

4.11. Для распределения стимулирующих выплат, определяемых (устанавливаемых) по показателям эффективности деятельности работника с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, создаётся 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.

4.12. 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.»

2. Отделу образования рабочего посёлка (пгт) Прогресс обеспечить приведение в соответствие с настоящим постановлением нормативных актов об оплате труда подведомственных муниципальных учреждений.

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования в сетевом издании «Наш Прогресс».

Глава рабочего посёлка
(пгт) Прогресс



С.М. Провоторов