

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

«ЦЕНТР ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ»

г. ЕНИСЕЙСКА КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

(МАОУ ДО ЦДО)

СОГЛАСОВАНО УТВЕРЖДАЮ

Председатель общего собрания Директор МАОУ ДО ЦДО

трудового коллектива \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ М.С. Пожога

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С.В. Чередник «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г.

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_г.

# ПОЛОЖЕНИЕ

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее примерное положение об оплате труда работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования» г. Енисейска Красноярского края (далее- Положение)разработано на основании Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", Решения Енисейского городского Совета Депутатов от 05.04.2017№18-167«Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска», постановлением Правительства Красноярского края от 22.09.2020 № 644-п «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Красноярского края, регулирующие вопросы оплаты труда работников краевых государственных учреждений», ст. ст. 33,44, 46 Устава города Енисейска, постановления администрации г. Енисейска от 16.01.2018 г. № 7-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, по виду экономической деятельности «Образование»;Видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных образовательных учреждений», постановления администрации г. Енисейска от 28.10.2020 г. № 243-п «О внесении изменений в постановление администрации г. Енисейска от 16.01.2018 № 7-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, по виду экономической деятельности «Образование»;Видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных образовательных учреждений».

1.2. Системы оплаты труда в учреждениях устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.3. 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.

1.4.Предельный размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Учреждения, составляет 70 % от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

1.5. Для работников Учреждения, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, и с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

1. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

2.1. Минимальные [размеры](#Par115) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждений устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.2. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются в соответствии с приложением № 2.

 Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем 2 раза в месяц в денежной форме. Дни выплаты заработной платы – с 10 по 15 числа каждого месяца, аванс с 25 по 30 числа каждого месяца.

2.3. Выплаты компенсационного характера.

2.3.1.Работникам Учреждений могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

2.3.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам учреждения на основании статьи 147 Трудового кодекса РФ.

2.3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса РФ.

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

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время;

оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам на основании статьи 149 Трудового кодекса РФ;

оплата сверхурочной работы производится на основании статьи 152 Трудового кодекса РФ;

оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса РФ;

[виды](#Par329) и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно приложению №3 к настоящему Положению.

2.4. Выплаты стимулирующего характера.

Работникам Учреждений по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты (с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, работы в сельской местности, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы;

выплаты по итогам работы.

Установление стимулирующих выплат в Учреждении осуществляется на основе коллективного договора, локального нормативного акта Учреждения о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ.

3.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

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

3.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному [пунктом 3.2](#Par73)настоящего Примерного положения.

3.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам Учреждения производится на основании приказа руководителя Учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета.

4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ И ЕГОЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

УЧРЕЖДЕНИЯ

4.1. Заработная плата руководителя муниципального автономного образовательного учреждения и его заместителей:

должностной оклад;

выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Размер должностного оклада руководителя муниципального образовательного учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей, определенных в соответствии с Решением Енисейского городского Совета депутатов от 05.04.2017 № 18-167 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска».

4.3. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с Решением Енисейского городского Совета депутатов от 05.04.2017 № 18-167 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска».

4.4.Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу, определяются согласно приложениям № 4 - 5 к настоящему Положению.

4.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются руководителем учреждения на 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителя этого учреждения.

4.6. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения и его заместителям устанавливаются в соответствии с [пунктом 2.4](#Par67) настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

4.7. Предельное количество должностных окладов руководителя Учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителя Учреждения, устанавливаетсяв соответствии с Решением Енисейского городского Совета депутатов от 05.04.2017 № 18-167 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска»с учетом районного коэффициента, процентной надбавки 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.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителя Учреждения может направляться на стимулирование труда работников Учреждения. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с вышестоящим органом.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителя и его заместителей учреждения) определяется в соответствии Решением Енисейского городского Совета депутатов от 05.04.2017 № 18-167 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска» в размере, не превышающем размера, предусмотренного приложением № 9 к настоящему Примерному положению.

Должностные оклады устанавливаются с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы.

Выполнение преподавательской работы, может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности.

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается без учета повышающих коэффициентов.

4.8. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной МКУ «Управление образования города Енисейска» (далее - рабочая группа).

4.9. МКУ «Управление образования города Енисейска» представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности Учреждения, в том числе информацию органов самоуправления образовательных учреждений (общественных советов Учреждения), являющуюся основанием для премирования руководителя Учреждения.

4.10. Руководитель Учреждения имеют право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

4.11. Рабочая группа может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы.

Решение рабочей группы оформляется протоколом. С учетом мнения рабочей группы МКУ «Управление образования города Енисейска» издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

4.12. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат раздельно.

[Виды](#Par383) выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности Учреждения для руководителя Учреждения и его заместителей определяются согласно приложению №6 к настоящему Положению.

 [Размер](#Par942) персональных выплат руководителю Учреждения и его заместителям определяется согласно приложению №7 к настоящему Положению.

4.13. При выплатах по итогам работы учитываются:

степень освоения выделенных бюджетных средств;

проведение ремонтных работ;

подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;

участие в инновационной деятельности;

организация и проведение важных работ, мероприятий.

 [Размер](#Par1026) выплат по итогам работы руководителю Учреждения и его заместителям определяется согласно приложению №8 к настоящему Положению.

4.14. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителю Учреждения и его заместителям устанавливаются сроком ежеквартально (или ежемесячно) в процентах от должностного оклада.

4.15. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

4.16. Заместителям руководителя Учреждения сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя соответствующего Учреждения.

4.17. Часть средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в абзаце первом пункта 4.7 настоящего раздела.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предназначены для усиления заинтересованности руководителя учреждения в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

Предельный размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителям учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале, с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителю учреждения и выплачиваются ежемесячно:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерии оценки результативности и качества труда | Условия | Предельный размер (%) от доходов полученной учреждением от приносящей доход деятельности |
| наименование | индикатор |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
| доход, полученный учреждением от приносящей доход деятельности | доля доходов учреждения от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение муниципального задания или бюджетной сметы\* | от 1% до 15,9% | 0,5 |
| от 16% до 25,9% | 1,0 |
| от 26% до 30,9% | 1,5 |
| от 31% и выше | 2,0 |  |

1. ПОРЯДОК НАЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПРИ РАСШИРЕНИИ ЗОН ОБСЛУЖИВАНИЯ, УВЕЛИЧЕНИЙ ОБЪЕМА РАБОТЫ ИЛИ ИСПОЛНЕНИЙ ОБЯЗАННОСТИ ВРЕМЕННО ОТСУТСТВУЮЩЕГО РАБОТНИКА БЕЗ ОСВОБОЖДЕНИЯ ОТ РАБОТЫ, ОПРЕДЕЛЕННОЙ ТРУДОВЫМ ДОГОВОРОМ

5.1.Оплата труда педагогическим работникам.

При решении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего ребенка без освобождения от работы, определенной трудовым договором в учреждении применяются почасовой оплате труда педагогических работников.

 Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников;

при оплате педагогическую работу специалистов предприятий специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

Размер оплаты за один час для педагогических работников определяется раздельно:

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 18 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 20 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 24 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 30 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часа в неделю;

(т.е. педагогические работники с нагрузкой, педагогические работники с нагрузкой 30 часов в неделю и т.д.), по следующей формуле:

Сп = ФОТп / (4,3\*Чп), где

ФОТп – средний месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

Чп – общее количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю.

4,3 – среднее число недель в месяц.

5.2. Оплата труда иным работникам.

 При расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в одно и то же время, работнику производится доплата.

 Размер доплаты за один рабочий день для иных работников определяется по следующей формуле:

Ср = ФОТр / Чр / 249, где

Ср – размер оплаты труда работников по соответствующей должности, включающий оклады (длжностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты в соответствии со штатным расписанием;

249 – число рабочих дней в году.

6. ОСОБЕННОСТИ УСТАНОВЛЕНИЯ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

ДЛЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

6.1. Система оплаты труда работников муниципального автономного учреждения устанавливается коллективным договорам, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим разделом Положения.

6.2. Размеры окладов (должностных окладов), виды и размеры доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, система премирования для работников муниципальных автономных учреждений устанавливаются руководителем муниципального автономного учреждения по согласованию с учредителем, а для руководителя муниципального автономного учреждения –МКУ «Управление образования города Енисейска».

6.3. Заработная плата работников учреждения увеличивается (индексируется) с учетом уровня инфляции (потребительских цен).

При установлении системы оплаты труда работников муниципального автономного учреждения предусматривается выплата единовременной материальной помощи по основаниям, предусмотренным пунктом 3 настоящего Положения.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ И ПЕРЕХОДНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Заработная плата в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением, устанавливается работнику при наличии действующего коллективного договора (его изменений), соглашений, локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением с момента распространения на работников условий оплаты труда, установленных трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с настоящим Положением.

7.2. При переходе на систему оплаты труда, установленную настоящим Положением, обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат по системе оплаты труда, установленной настоящим Положением, в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

Приложение № 1

К положению об оплате

труда работников учреждений

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (должностных окладов),**

**СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫРАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ**

**БЮДЖЕТНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ,**

**ПО ВИДУ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ «ОБРАЗОВАНИЕ»**

1. Профессиональная квалификационная группа должностей

работников образования

| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня |
|  | 3 334 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня |
| 1 квалификационный уровень |  | 3 511[\*](#P91) |
| 2 квалификационный уровень |  | 3 896 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников |
| 1 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 5 760 |
| при наличии высшего образования | 6 556 |
| 2 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 6 029 |
| при наличии высшего образования | 6 866 |
| 3 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 6 603 |
| при наличии высшего образования | 7 521 |
| 4 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 7 226 |
| при наличии высшего образования | 8 234 |

2. Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые должности служащих»

| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |
| 1 квалификационный уровень | 3 511 |
| 2 квалификационный уровень | 3 704 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| 1 квалификационный уровень | 3 896 |
| 2 квалификационный уровень | 4 282 |
| 3 квалификационный уровень | 4 704 |
| 4 квалификационный уровень | 5 937 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |
| 1 квалификационный уровень | 4 282 |
| 2 квалификационный уровень | 4 704 |
| 3 квалификационный уровень | 5 164 |
| 4 квалификационный уровень | 6 208 |

3. Профессиональные квалификационные группы

общеотраслевых профессий рабочих

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |
| 1 квалификационный уровень | 3 016 |
| 2 квалификационный уровень | 3 161 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» |
| 1 квалификационный уровень | 3 511 |
| 2 квалификационный уровень | 4 282 |
| 3 квалификационный уровень | 4 704 |
| 4 квалификационный уровень | 5 667 |

4. Должности руководителей структурных подразделений

| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений[\*](#P183) |
| 1 квалификационный уровень | 8 565 |
| 2 квалификационный уровень | 9 207 |
| 3 квалификационный уровень | 9 933 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| 2 квалификационный уровень | 4 282 |
| 3 квалификационный уровень | 4 704 |
| 4 квалификационный уровень | 5 937 |
| 5 квалификационный уровень | 6 706 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |
| 5 квалификационный уровень | 7 248 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» |
| 1 квалификационный уровень | 7 790 |
| 2 квалификационный уровень | 9 025 |
| 3 квалификационный уровень | 9 718 |

\* Утвержденная приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

5. Должности, не предусмотренные профессиональными

квалификационными группами

|  |  |
| --- | --- |
| Должность | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Заведующий библиотекой | 7 248 |
| Художественный руководитель | 7 419 |
| Специалист по охране труда | 4 282 |
| Специалист по охране трудаII категории | 4 704 |
| Специалист по охране трудаI категории  | 5 164 |

Приложение №2

К положению об оплате

труда работников учреждений

**УСЛОВИЯ,**

**ПРИ КОТОРЫХ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК**

**ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ**

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПО ВИДУ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ «ОБРАЗОВАНИЕ», МОГУТ УСТАНАВЛИВАТЬСЯ ВЫШЕ**

**МИНИМАЛЬНЫХ РАЗМЕРОВ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),**

**СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

1. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных образовательных учреждений, по виду экономической деятельности «Образование» (далее - учреждения), выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - условия) применяются для определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы увеличивается по должностям педагогических работников.

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

O = Omin+ Omin x K / 100,

где:

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

Оmin– минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности.

К – повышающий коэффициент.

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

4. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленных в [пункте 5](#Par80) настоящих условий, применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы | Предельное значение повышающего коэффициента |
| 1. | За наличие квалификационной категории:высшей квалификационной категориипервой квалификационной категориивторой квалификационной категории | 25%15%10% |
| 2. | За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания: |  |
| для педагогических работников общеобразовательных учреждений | 35% |
| для педагогических работниковпрофессиональных образовательных учреждений | 20% |
| для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений | 50% |
| для педагогических работников учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей | 50% |
| для педагогических работников прочих образовательных учреждений | 20% | » |

5.1 Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

K = K1 + K2,

где:

K1 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы;

K2 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы.

5.2. Расчет повышающего коэффициента (K2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат <15%, то K2 = 0%,

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат >15%, то коэффициент рассчитывается
по формуле:

K2 = Q1 / Qокл х 100%,

где:

Q1 – фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

Qокл – объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

Q1 = Q – Q2 – Qстим – Qотп,

где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

Q2 – фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

Qстим – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам;

Qотп – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников.

Если K> предельного значения повышающего коэффициента,
то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

5.3 Повышающий коэффициент за увеличение численности учащихся в классе над средней наполняемостью классов в учреждении:

M x (U - U ) x N

kiiсрi

К = SUM ---------------------,

ii=1 N

n

где:

k - число классов, в которых учитель, преподаватель имеет нагрузку;

 M - размер увеличения оклада в расчете на одного учащегося, определяемый

 i в соответствии с [пунктом 9](#Par157) таблицы;

 N - нагрузка по каждому предмету;

 i

 N - норма часов на ставку;

 n

 U - численность учащихся в классе, в которых учитель, преподаватель

iимеет нагрузку;

 U - средняя наполняемость классов в учреждении, за исключением классов для

Cр детей с особыми потребностями (коррекционные).

k1

 U = SUM U / k1,

срi=1 i

где:

k1 - число классов в учреждении.

При превышении средней наполняемости классов в учреждении над нормативной (25 учащихся) средняя наполняемость класса принимается равной нормативной.

 При U < U повышающий коэффициент за увеличение численности учащихся

 i срв классе к средней наполняемости классов в учреждении не рассчитывается.

 Для коррекционных классов средняя наполняемость классов устанавливается на уровне нормативной для таких классов.

Приложение №3

К положению об оплате

труда работников учреждений

ПОРЯДОК

ИСЧИСЛЕНИЯ СРЕДНЕГО РАЗМЕРА ОКЛАДА (ДОЛЖНОСТНОГО

ОКЛАДА), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО

ПЕРСОНАЛА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА

РУКОВОДИТЕЛЯ МУНИЦИПАЛЬНОГООБРАЗОВАТЕЛЬНОГОУЧРЕЖДЕНИЯ, ПО ВИДУ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ «ОБРАЗОВАНИЕ»

1. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений, по виду экономической деятельности «Образование» (далее - Порядок) определяет правила исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений г.Енисейска(далее - учреждения).

2. Настоящий Порядок распространяется на муниципальные бюджетные образовательные учреждения г.Енисейска, по виду экономической деятельности «Образование».

3. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

n

 SUMДО

i=1 i

ДОср = ----------

n

где:

ДО ср - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

 работников основного персонала;

ДО i - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника

 основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием

 учреждения;

n - штатная численность работников основного персонала.

4. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения подлежит пересмотру в случае:

- изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала учреждения более чем на 15 процентов;

- увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

Приложение №4

К положению об оплате

труда работников учреждений

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**ДОЛЖНОСТЕЙ, ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ**

**УЧРЕЖДЕНИЙ,ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ ПО ВИДУ**

**ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ «ОБРАЗОВАНИЕ»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Вид экономической деятельности, ведомственная принадлежность, тип учреждений  | Должности, профессии работников учреждений  |
| I  | Учреждения по виду экономической деятельности «Образование» |  |
| 1  | Дошкольные образовательные учреждения  | воспитатель  |
| 2 | Общеобразовательные учреждения (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования)  | Учительвоспитатель |
| 3 | Учреждения дополнительного образования  | педагог дополнительного образованиятренер-преподаватель педагог-организатор концертмейстер  |

Приложение №5

К положению об оплате

труда работников учреждений

**ВИДЫ ВЫПЛАТ**

**СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ**

**ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ**

**И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ**

**ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ**

а) общеобразовательные учреждения (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования)

государственного задания

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должность | Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения | Условия | Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <\*> |
| наименование | индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Руководитель учреждения | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| Обеспечение стабильного функционирования учреждения | обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса и проживания обучающихся в учреждении | отсутствие предписаний надзорных органов | 25% |
| отсутствие травм, несчастных случаев | 15% |
| выполнение государственного задания | 100% | 30% |
| обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками эксплуатации | 100% | 5% |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
| Обеспечение развития учреждения | организация участия педагогов, обучающихся в конкурсах, мероприятиях (наличие призового места) | региональный уровень | 15% |
| ведение экспериментальной работы | наличие статуса базовой площадки | 35% |
| отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися | 0 | 10% |
|  | Выплаты за качество выполняемых работ |
| Результативность деятельности учреждения | показатели качества по результатам контрольных срезов, итоговых контрольных работ | не ниже 50% | 15% |
| не ниже 60% | 30% |
| не ниже 70% | 45% |
| включенность в рейтинг по итогам оценки деятельности учреждения | наличие свидетельств признания высокого качества деятельности учреждения со стороны других организаций, учреждений, ведомств, органов власти | 20% |
| Эффективность управления коллективом | отсутствие замечаний надзорных органов в части нарушений трудового законодательства | 0 | 15% |
| отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций | 0 | 10% |
| Соответствие локальных нормативных актов учреждения, исходящей документации действующему законодательству | отсутствие замечаний к локальным нормативным актам | 0 | 5% |
| Заместитель руководителя | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| Обеспечение стабильного функционирования учреждения | создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности | отсутствие предписаний надзорных органов | 25% |
| отсутствие травм, несчастных случаев | 15% |
|  | подготовка локальных нормативных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации | соответствие локальных нормативных актов учреждения нормам действующего законодательства, своевременное и качественное предоставление отчетной документации | 25% |
| отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися | 0 | 10% |
|  | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
| Обеспечение развития учреждения | организация участия педагогов, обучающихся в профессиональных конкурсах, мероприятиях (наличие призового места) | региональном | 15% |
| ведение экспериментальной работы | наличие статуса базовой площадки | 35% |
| Выплаты за качество выполняемых работ |
| Результативность деятельности учреждения | освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся | качество обученности не ниже 70% | 45% |
| реализация проектной и исследовательской деятельности | охват детей, вовлеченных в проектную и исследовательскую деятельность, не менее 25% | 20% |
| доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории | не менее 50% | 20% |
| координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации | 100% выполнения плана | 20% |

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

Приложение №6

К положению об оплате

труда работников учреждений

**Размер персональных выплат руководителю и его**

**заместителям муниципальных образовательных учреждений, по виду экономической деятельности «Образование»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Виды персональных выплат | Предельныйразмер выплатк окладу (должностномуокладу)\* |
| 1. | сложность, напряженность и особый режим работы: |  |
| наличие филиалов:до 3-х (включительно)свыше 3-х | 30 %60 % |
| 2 | опыт работы в занимаемой должности\*\* |  |
| от 1 года до 5 лет\*\*\*при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения\*\*\*при наличии ученой степени доктора наук, культурологии,искусствоведения\*\*\*при наличии почетного звания, начинающегося со слова«Заслуженный»\*\*\*при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»\*\*\* | 5 %15 %20 %15 %20 % |
| от 5 года до 10 лет\*\*\*при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения\*\*\*при наличии ученой степени доктора наук, культурологии,искусствоведения\*\*\*при наличии почетного звания, начинающегося со слова«Заслуженный»\*\*\*при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»\*\*\* | 15 %25 %30 %25 %30 % |
| свыше 10 лет\*\*\*при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения\*\*\*при наличии ученой степени доктора наук, культурологии,искусствоведения\*\*\*при наличии почетного звания, начинающегося со слова«Заслуженный»\*\*\*при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» \*\*\* | 25%35%40%35%40% |

\* Без учета повышающих коэффициентов.

\*\* Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

\*\*\* Производится при условии соответствия занимаемой должности, почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

Приложение №7

К положению об оплате

труда работников учреждений

**Размер выплат по итогам работы руководителю и его заместителям учреждений,**

**по виду экономической деятельности «Образование»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения | Условия | Предельный размер к окладу (должностному окладу), %\* |
| наименование | индикатор |
| Организация участия работников обучающихся в конкурсах, мероприятиях | Наличие призового места | международныефедеральныерегиональные | 150 %100 %50% |
| Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году | Учреждение принято надзорными органами  | без замечаний | 100 % |
| Организация и проведение важных работ, мероприятий | Наличие важных работ, мероприятий | международныефедеральныемежрегиональныерегиональные | 100 %90 %80 %70 % |
| Участие в инновационной деятельности | Наличие реализуемых проектов | реализация проектов | 100 % |

\* Без учета повышающих коэффициентов.

Приложение №8

К положению об оплате

труда работников учреждений

**ПРЕДЕЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ СООТНОШЕНИЯ СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ**

**ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ**

**МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ,**

**ФОРМИРУЕМОЙ ЗА СЧЕТ ВСЕХ ИСТОЧНИКОВ**

**ФИНАНСОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И РАССЧИТЫВАЕМОЙ ЗА КАЛЕНДАРНЫЙ**

**ГОД, И СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ЭТОГО**

**УЧРЕЖДЕНИЯ (БЕЗ УЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ**

**И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЯ)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование типов учреждений | Предельные уровни соотношения средней заработной платы к средней заработной плате работников (исходя из максимальных действующих размеров по оценке за 2016 год), раз |
| руководитель учреждения | заместители руководителя | главный бухгалтер |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Дошкольные образовательные учреждения | 2 |  |  |
| 2 | Общеобразовательные учреждения | 2,5 | 1,8 |  |
| 4 | Учреждения дополнительного образования | 2,5 | 2 |  |

ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И ПОРЯДОК

УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА,

В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ

И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО

ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГОУЧРЕЖДЕНИЯ,ПО ВИДУ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ «ОБРАЗОВАНИЕ»

1. Настоящие виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных образовательных учреждений г.Енисейска, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности, по виду экономической деятельности «Образование» (далее – Порядок), распространяют свое действие на работников учреждений, регулируют отношения, возникающие между муниципальными бюджетными образовательными и казенными учреждениями, по виду экономической деятельности «Образование» (далее - Учреждения), и их работниками в связи с предоставлением работникам выплат стимулирующего характера по виду экономической деятельности "Образование".

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

3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4. [Виды](#Par1213), условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Порядку.

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, Учреждениями могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные [приложениями № 1](#Par1213), [3](#Par2729) к настоящему Порядку.

5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

6. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. [Размер](#Par2533) персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением № 2 к настоящему Порядку.

7. При выплатах по итогам работы учитываются:

объем освоения выделенных бюджетных средств;

объем ввода законченных ремонтом объектов;

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

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

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

[Размер](#Par2729) выплат по итогам работы работникам Учреждений устанавливается в соответствии с приложением № 3 к настоящему Порядку.

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

8. Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию общественного совета Учреждения.

9. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени.

10. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем Учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.

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

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

С = С1 балла х Бi,

где:

С – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде;

С1 балла *-* стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

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

n

C1 балла = Qстим. раб. / SUM Бi,

i=1

где:

Qстим. раб.*–* фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в месяц в плановом периоде;

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

Qстим. раб.= Qзп – Qгар,

где:

Qзп - фонд оплаты труда работникам учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения, в плановом периоде;

Qгар - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы учреждения с учетом повышающих коэффициентов, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, определенный согласно штатному расписанию учреждения, в плановом периоде).

Приложение № 1

к видам, условиям, размерам и порядку

установления выплат стимулирующего характера,

в том числе критериям оценки результативности

и качества труда работников муниципальных

образовательных учреждений, по виду экономической

деятельности «Образование»

**ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР ВЫПЛАТ**

**СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ**

**РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

┌─────────────────────┬───────────────────┬───────────────────────────────────┬──────────────┐

│ Должности │ Критерии оценки │ Условия │ Предельное │

│ │результативности и │ │ количество │

│ │ качества труда │ │ баллов <\*> │

│ │ работников ├──────────────────┬────────────────┤ │

│ │ Учреждения │ наименование │ индикатор │ │

├─────────────────────┼───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────

│Педагогические │Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности │

│работники: │и ответственности при выполнении поставленных задач │

│педагог-психолог, ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│социальный педагог │Сопровождение │Руководство │Работа МППК в │ 20│

│ │воспитанников в │медико-психолого- │соответствии с │ │

│ │образовательном │педагогическим │планом │ │

│ │процессе │консилиумом (МППК)│ │ │

│ │ ├──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │ │Проведение │Проведение │ 10│

│ │ │мероприятий для │одного │ │

│ │ │родителей │мероприятия │ │

│ │ │воспитанников │ │ │

│ ├───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│ │Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Эффективность │Участие в │За участие в │ 30│

│ │методов и способов │разработке и │разработке и │ │

│ │работы по │реализации │реализации │ │

│ │педагогическому │проектов, │проектов, │ │

│ │сопровождению │программ, │программ, │ │

│ │воспитанников │связанных с │связанных с │ │

│ │ │образовательной │образовательной │ │

│ │ │деятельностью │деятельностью │ │

│ │ │ ├────────────────┼──────────────┤

│ │ │ │Призовое место в│ 20│

│ │ │ │конкурсе │ │

│ │ │ │проектов и │ │

│ │ │ │программ, │ │

│ │ │ │получение гранта│ │

│ │ │ ├────────────────┼──────────────┤

│ │ │ │Презентация │ 20│

│ │ │ │результатов │ │

│ │ │ │работы в форме │ │

│ │ │ │статьи, │ │

│ │ │ │выступления на │ │

│ │ │ │форумах │ │

│ │ │ │педагогов │ │

│ │ ├──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │ │Адаптация вновь │Уменьшение числа│ 30│

│ │ │поступивших │конфликтных │ │

│ │ │воспитанников, │ситуаций среди │ │

│ │ │благоприятный │обучающихся, │ │

│ │ │психологический │воспитанников │ │

│ │ │климат │ │ │

│ ├───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│ │Выплаты за качество выполняемых работ │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Высокий уровень │Организация работы│Отрицательная │ 30│

│ │педагогического │службы психолого- │динамика │ │

│ │мастерства при │педагогического │возникновения │ │

│ │организации │сопровождения │конфликтов в │ │

│ │процесса психолого-│воспитанников │течение учебного│ │

│ │педагогического │ │года │ │

│ │сопровождения │ │ │ │

│ │воспитанников │ │ │ │

├─────────────────────┼───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│Педагог │Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности │

│дополнительного │и ответственности при выполнении поставленных задач │

│образования, ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│музыкальный │Руководство │Руководство │Обеспечение │ 20│

│руководитель, │проектными и │объединениями │работы в │ │

│педагог-организатор, │творческими │педагогов │соответствии с │ │

│инструктор по труду, │группами, │(проектными │планом │ │

│концертмейстер, │методическими │командами, │ │ │

│тренер-преподаватель,│объединениями, │творческими │ │ │

│старший вожатый │кафедрами │группами, │ │ │

│ │ │методическими │ │ │

│ │ │объединениями) │ │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Ведение │Полнота и │100% │ 20│

│ │профессиональной │соответствие │ │ │

│ │документации │нормативным │ │ │

│ │(тематическое │регламентирующим │ │ │

│ │планирование, │документам │ │ │

│ │рабочие программы) │ │ │ │

│ ├───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│ │Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Достижения │Участие в │% участвующих от│ 20│

│ │воспитанников │соревнованиях, │общего числа │ │

│ │ │олимпиадах, │обучающихся │ │

│ │ │научно- │ │ │

│ │ │практических ├────────────────┼──────────────┤

│ │ │конференциях, │Призовое место │ 20│

│ │ │конкурсах │ │ │

│ │ │различного уровня │ │ │

│ │ │ │ │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Организация │Постоянный состав,│За каждый │ 20│

│ │деятельности │создание и │проект, │ │

│ │детских │реализация │программу │ │

│ │объединений, │социальных │ │ │

│ │организаций │проектов, программ│ │ │

├─────────────────────┼───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│ │Выплаты за качество выполняемых работ │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Высокий уровень │Участие в │Внедрение новых │ 20│

│ │педагогического │конкурсах │технологий форм,│ │

│ │мастерства при │профессионального │методов, │ │

│ │организации │мастерства, │приемов, │ │

│ │образовательного │использование │демонстрация их │ │

│ │процесса │полученного опыта │при проведении │ │

│ │ │в своей │мастер-классов, │ │

│ │ │повседневной │творческих │ │

│ │ │деятельности │отчетов │ │

├─────────────────────┼───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│Кладовщик, │Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности │

│кастелянша, рабочий │и ответственности при выполнении поставленных задач │

│по комплексному ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│обслуживанию и │Соблюдение │Отсутствие │ 0 │ 30│

│ремонту здания, │санитарно- │замечаний │ │ │

│дворник, водитель, │гигиенических норм,│надзорных органов,│ │ │

│кухонный рабочий, │правил техники │аварий │ │ │

│мойщик посуды, │безопасности, │ │ │ │

│подсобный рабочий, │правил дорожного │ │ │ │

│лаборант, │движения │ │ │ │

│гардеробщик, сторож, ├───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│электрик │Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Участие в │Проведение │Постоянно │ 30│

│ │мероприятиях │праздников для │ │ │

│ │учреждения │воспитанников │ │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Осуществление │Погрузочно- │Постоянно │ 30│

│ │дополнительных │разгрузочные │ │ │

│ │работ │работы │ │ │

│ ├───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│ │Выплаты за качество выполняемых работ │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Благоустройство │Зеленая зона, │Наличие │ 30│

│ │территории │ландшафтный дизайн│ │ │

│ │учреждения │ │ │ │

├─────────────────────┼───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│

│Заведующий │Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности │

│хозяйством │и ответственности при выполнении поставленных задач │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Соблюдение │Обеспечение │100% │ 30│

│ │санитарно- │учебных │ │ │

│ │гигиенических норм,│кабинетов, │ │ │

│ │правил техники │бытовых, │ │ │

│ │безопасности, │хозяйственных и │ │ │

│ │пожарной │других помещений │ │ │

│ │безопасности │оборудованием и │ │ │

│ │ │инвентарем, │ │ │

│ │ │отвечающим │ │ │

│ │ │требованиям │ │ │

│ │ │правил и норм │ │ │

│ │ │безопасности │ │ │

│ │ │жизнедеятельности,│ │ │

│ │ │стандартам │ │ │

│ │ │безопасности труда│ │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Обеспечение │Замечания по │ 0 │ 10│

│ │сохранности │утрате и порче │ │ │

│ │имущества и его │имущества │ │ │

│ │учет │ │ │ │

│ ├───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│ │Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Оперативность │Своевременное │Выполнение работ│ 10│

│ │работы │обеспечение │ранее │ │

│ │ │сезонной │установленного │ │

│ │ │подготовки │срока без │ │

│ │ │обслуживаемого │снижения │ │

│ │ │здания, │качества │ │

│ │ │сооружения, │ │ │

│ │ │оборудования и │ │ │

│ │ │механизмов │ │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Осуществление │Участие в │Своевременно, │ 20│

│ │дополнительных │проведении │качественно │ │

│ │работ │ремонтных работ │ │ │

│ │ │в учреждении │ │ │

│ ├───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│ │Выплаты за качество выполняемых работ │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Ресурсосбережение │Осуществление │Экономия │ 20│

│ │при выполнении │рационального │материальных │ │

│ │работ │расходования │средств │ │

│ │ │материалов │ │ │

│ │ ├──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │ │Осуществление │Отсутствие │ 20│

│ │ │рационального │превышения │ │

│ │ │расходования │лимитов │ │

│ │ │электроэнергии │ │ │

│ │ ├──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │ │Бесперебойная и │Отсутствие │ 20│

│ │ │безаварийная │замечаний по │ │

│ │ │работа систем │бесперебойной и │ │

│ │ │жизнеобеспечения │безаварийной │ │

│ │ │ │работе систем │ │

│ │ │ │жизнеобеспечения│ │

│ │ ├──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │ │Качественное и │Отсутствие │ 20│

│ │ │своевременное │недостачи и │ │

│ │ │проведение │неустановленного│ │

│ │ │инвентаризации │оборудования │ │

│ │ │школьного │ │ │

│ │ │имущества │ │ │

│ │ ├──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │ │Укомплектованность│100% │ 10│

│ │ │ставок │ │ │

│ │ │обслуживающего │ │ │

│ │ │персонала │ │ │

│ │ │(лаборантов, │ │ │

│ │ │секретарей, │ │ │

│ │ │дворников, │ │ │

│ │ │гардеробщиков, │ │ │

│ │ │сторожей, │ │ │

│ │ │уборщиков │ │ │

│ │ │служебных │ │ │

│ │ │помещений и │ │ │

│ │ │рабочих по │ │ │

│ │ │обслуживанию и │ │ │

│ │ │текущему ремонту │ │ │

│ │ │здания, │ │ │

│ │ │сооружения и │ │ │

│ │ │оборудования) │ │ │

├─────────────────────┼───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│Костюмер │Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Участие в │Качественная │1 мероприятие │ 100│

│ │мероприятиях │подготовка │ │ │

│ │учреждения │костюмов к │ │ │

│ │ │празднику, │ │ │

│ │ │концерту │ │ │

├─────────────────────┼───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│Инженер, оператор │Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и │

│электронно- │ответственности при выполнении поставленных задач │

│вычислительных ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│машин, техник, │Ведение │Полнота и │100% │ 30│

│программист, │документации │соответствие │ │ │

│электроник │учреждения │нормативной, │ │ │

│ │ │регламентирующей │ │ │

│ │ │документации │ │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Обработка и │Наличие замечаний │ 0 │ 10│

│ │предоставление │ │ │ │

│ │информации │ │ │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Внедрение │Ведение баз │Отсутствие │ 50│

│ │современных средств│автоматизирован- │замечаний по │ │

│ │автоматизации │ного сбора │ведению баз │ │

│ │сбора, учета и │информации │автоматизирован-│ │

│ │хранения информации│ │ного сбора │ │

│ │ │ │информации │ │

│ │ │ │(1 база) │ │

│ │с помощью │ │ │ │

│ │информационных │ │ │ │

│ │компьютерных │ │ │ │

│ │технологий (КИАСУО)│ │ │ │

│ ├───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│ │Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Техническое и │Функционирование │Стабильно │ 30│

│ │программное │локальной сети, │ │ │

│ │обеспечение и │электронной почты │ │ │

│ │использование в │учреждения, │ │ │

│ │работе учреждения │использование │ │ │

│ │ │программного │ │ │

│ │ │обеспечения │ │ │

├─────────────────────┼───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│Методист │Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и │

│ │ответственности при выполнении поставленных задач │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Методическое │Наличие │1 │ 30│

│ │сопровождение │оформленных ├────────────────┼──────────────┤

│ │процесса │программ, │Более 1 │ 80│

│ │разработки, │технологий, │ │ │

│ │апробации и │методов у │ │ │

│ │внедрения │педагогических │ │ │

│ │инновационных │кадров │ │ │

│ │программ, │ │ │ │

│ │технологий, методов│ │ │ │

│ ├───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│ │Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Выполнение плана │Доля выполненных │80% │ 5│

│ │методической работы│работ │100% │ 30│

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Достижения │Степень участия │Участник │ 10│

│ │педагогических │ ├────────────────┼──────────────┤

│ │кадров, участие в │ │призер │ 80│

│ │профессиональных │ │ │ │

│ │конкурсах, │ │ │ │

│ │конкурсах │ │ │ │

│ │методических │ │ │ │

│ │материалов, │ │ │ │

│ │образовательных │ │ │ │

│ │программ и т.п. │ │ │ │

│ ├───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│ │Выплаты за качество выполняемых работ │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Разработка │Наличие │ 1 │ 50│

│ │проектов, │собственных ├────────────────┼──────────────┤

│ │методических │проектов, │Более 1 │ 100│

│ │материалов │методических │ │ │

│ │ │материалов │ │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Описание │Количество │ 1 │ 50│

│ │педагогического │изданных ├────────────────┼──────────────┤

│ │опыта │публикаций, │ 2 │ 100│

│ │ │представленных в │ │ │

│ │ │профессиональных │ │ │

│ │ │средствах массовой│ │ │

│ │ │информации │ │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Организация │Проведение мастер-│1 раз в квартал │ 15│

│ │повышения │классов для ├────────────────┼──────────────┤

│ │профессионального │педагогов по │2 раза в квартал│ 30│

│ │мастерства │трансляции │ │ │

│ │педагогов │методов, форм, │ │ │

│ │ │технологий │ │ │

├─────────────────────┼───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│Специалист по │Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и │

│кадрам, бухгалтер │ответственности при выполнении поставленных задач │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Ведение │Полнота и │100% │ 20│

│ │документации │соответствие │ │ │

│ │учреждения │документации │ │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Соблюдение │Штрафы, взыскания,│ 0 │ 60│

│ │законодательства │замечания │ │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Обработка и │Наличие замечаний │ 0 │ 10│

│ │предоставление │ │ │ │

│ │информации │ │ │ │

│ ├───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│ │Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Техническое и │Функционирование │Стабильно │ 30│

│ │программное │локальной сети, │ │ │

│ │обеспечение и │электронной почты │ │ │

│ │использование в │учреждения, │ │ │

│ │работе учреждения │использование │ │ │

│ │ │программного │ │ │

│ │ │обеспечения │ │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Оперативность │Выполнение │Постоянно │ 30│

│ │ │заданий, отчетов, │ │ │

│ │ │поручений ранее │ │ │

│ │ │установленного │ │ │

│ │ │срока без снижения│ │ │

│ │ │качества │ │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Осуществление │Наличие │Постоянно │ 20│

│ │дополнительных │дополнительных │ │ │

│ │работ │работ │ │ │

│ ├───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│ │Выплаты за качество выполняемых работ │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Работа с входящей │Подготовка ответов│Своевременно │ 30│

│ │корреспонденцией │ │ │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Качество │Отсутствие │ 0 │ 10│

│ │выполняемых работ │возврата │ │ │

│ │ │документов на │ │ │

│ │ │доработку │ │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Инициатива и │Предложения │1 предложение │ 10│

│ │творческий подход к│администрациипо │ │ │

│ │работе │эффективной │ │ │

│ │ │организации работы│ │ │

│ │ │и рациональному │ │ │

│ │ │использованию │ │ │

│ │ │финансовых и │ │ │

│ │ │материальных │ │ │

│ │ │ресурсов │ │ │

│ │ ├──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │ │Участие в │1 проект │ 50│

│ │ │реализации │ │ │

│ │ │образовательных │ │ │

│ │ │проектов │ │ │

│ │ ├──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │ │Участие в │1 мероприятие │ 10│

│ │ │мероприятиях │ │ │

│ │ │разного уровня, │ │ │

│ │ │в том числе обмен │ │ │

│ │ │опытом │ │ │

├─────────────────────┼───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

Приложение № 2

к видам, условиям, размерам и порядку

установления выплат стимулирующего характера,

в том числе критериям оценки результативности

и качества труда работников муниципальных

бюджетных образовательных учреждений,

по виду экономической деятельности «Образование»

**РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНЫХОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПО ВИДУ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ «ОБРАЗОВАНИЕ»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Виды и условия персональных выплат | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы<\*> |
| 1. | за опыт работы в занимаемой должности: <\*\*> |
| 1.1. | от 1 года до 5 лет: | 5% |
|  | при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <\*\*\*> | 15% |
| при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <\*\*\*> | 20% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»<\*\*\*> | 15% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный». <\*\*\*> | 20% |
| 1.2. | от 5 лет до 10 лет: | 15% |
|  | при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <\*\*\*> | 25% |
| при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <\*\*\*> | 30% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <\*\*\*> | 25% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <\*\*\*> | 30% |
| 1.3. | свыше 10 лет  | 25% |
| при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <\*\*\*> | 35% |
| при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <\*\*\*> | 40% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный». <\*\*\*> | 35% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <\*\*\*> | 40% |
| 2 | за сложность, напряженность и особый режим работы: |
| 2.1. | проверка письменных работ (пропорционально нагрузке): |  |
| учителям истории, биологии и географии | 5% |
| учителям физики, химии, иностранного языка | 10% |
| учителям математики | 20% |
| учителям русского языка, литературы  | 25% |
| учителям начальных классов  | 20% |
| преподавателям профессиональных образовательных учреждений | 15% |
| 2.2. | за классное руководство, кураторство<\*\*\*\*> | 2 700,0 рублей |
| 2.3. | за заведование элементами инфраструктуры:<\*\*\*\*\*>: |  |
| кабинетами, лабораториями, | 10% |
| учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами | 20% |
| 2.4. | профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала  | 47,1% |
| 2.5. | за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных учреждениях, эффективную и оперативную работу в специализированных учреждениях по ведению бухгалтерского учета | 60% |
| 2.6. | шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания  | 20% |
| 3 | молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными бюджетными и казенными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении).Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения | 20% |
| 4 | краевые выплаты воспитателям бюджетных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <\*\*\*\*\*\*> | 718,4 рубля |
| краевые выплаты младшим воспитателям и помощникам воспитателей бюджетных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <\*\*\*\*\*\*> | 2 155,2 рубля |

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

<\*\*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<\*\*\*> Производится при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<\*\*\*\*> Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных учреждений (далее – образовательные учреждения).

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2 700,0 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Для классов (групп), наполняемость которых меньше установленной, размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

<\*\*\*\*\*> От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, без учета нагрузки.

<\*\*\*\*\*\*> Краевые выплаты воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, но не более 718,4 рубля на одного работника (воспитателя), 2 155,2 рубля на одного работника (младшего воспитателя и помощника воспитателя).

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

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.

Приложение № 3

к видам, условиям, размерам и порядку

установления выплат стимулирующего характера,

в том числе критериям оценки результативности

и качества труда работников муниципальных

бюджетных образовательных учреждений,

по виду экономической деятельности «Образование»

**РАЗМЕР**

**ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ**

**МУНИЦИПАЛЬНЫХОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

┌────────────────────┬────────────────────────────────────┬────────────────┐

│ Критерии оценки │ Условия │ Предельное │

│ результативности и │ │ количество │

│ качества труда ├────────────────────┬───────────────┤ баллов │

│ работников │ наименование │ индикатор │ │

│ Учреждения │ │ │ │

├────────────────────┼────────────────────┼───────────────┼────────────────┤

│Степень освоения │% освоения │90% выделенного│ 25│

│выделенных бюджетных│выделенныхбюджетных│объема средств │ │

│средств │средств │95% выделенного│ 50│

│ │ │объема средств │ │

├────────────────────┼────────────────────┼───────────────┼────────────────┤

│Объем ввода │Текущий ремонт │выполнен в │ 25│

│законченныхремонтом│Капитальный ремонт │срок, │ │

│объектов │ │в полном объеме│ 50│

├────────────────────┼────────────────────┼───────────────┼────────────────┤

│Инициатива, │Применение │ x │ 50│

│творчество и │нестандартных │ │ │

│применение в работе │методов работы │ │ │

│современных форм и │ │ │ │

│методов организации │ │ │ │

│труда │ │ │ │

├────────────────────┼────────────────────┼───────────────┼────────────────┤

│Выполнение │Задание выполнено │в срок, в │ 50│

│порученной работы, │ │полном объеме │ │

│связанной с │ │ │ │

│обеспечением │ │ │ │

│рабочего процесса │ │ │ │

│или уставной │ │ │ │

│деятельности │ │ │ │

│Учреждения │ │ │ │

├────────────────────┼────────────────────┼───────────────┼────────────────┤

│Достижение высоких │Оценка результатов │наличие │ 50│

│результатов в работе│работы │динамики в │ │

│за определенный │ │результатах │ │

│период │ │ │ │

├────────────────────┼────────────────────┼───────────────┼────────────────┤

│Участие в │Наличие реализуемых │участие │ 50│

│инновационной │проектов │ │ │

│деятельности │ │ │ │

├────────────────────┼────────────────────┼───────────────┼────────────────┤

│Участие в │Наличие важных │участие │ 50│

│соответствующем │работ, мероприятий │ │ │

│периоде в выполнении│ │ │ │

│важных работ, │ │ │ │

│мероприятий │ │ │ │

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |

Приложение № 9

К положению об оплате

труда работников учреждений

**Положение
об определении размера стимулирующих выплат работникам Учреждения**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об определении размера стимулирующих выплат работникам Учреждения разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников организации.

1.2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам организации (далее – выплаты стимулирующего характера).

1.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Учреждения составляет не менее 30 процентов от фонда оплаты труда работников Учреждения. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных организацией на вышеуказанные цели.

1.5. Руководство Учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду оплаты труда за месяцы, предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата организации.

1.6. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника организации устанавливаются приказом руководителя организации на период, предусмотренный положением об оплате труда в данной организации. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от достижения показателей эффективности, установленных локальными нормативными актами организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

1.7. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников организации за качество труда, не связанных с результативностью деятельности, не допускается.

1.8. Выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты) могут устанавливаться в процентном отношении к должностному окладу работника или в денежном выражении.

1.9. Стимулирование труда руководителей организации, заместителей руководителей, главных бухгалтеров производится только по основной должности.

**2. Порядок определения стимулирующих выплат работникам Учреждения**

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- премиальные выплаты по итогам конкретной работы.

2.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с критериями оценки работы, утвержденными локальными актами организации. К основным критериям оценки работы относятся: сложность, напряженность, интенсивность, степень самостоятельности и ответственности, характер работы; успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; инициатива, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; применение в образовательном процессе здоровье сберегающих технологий, отсутствие травматизма; наличие работы с родителями; эстетическое оформление закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм.

2.3. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается: за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации; за участие работника в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ);за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания, и т.д.);отсутствие нарушений техники безопасности; отсутствие обоснованных жалоб на нарушение прав обучающихся, нашедших подтверждение в административных актах; отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции; за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения.

2.4.Премии – дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение высоких результатов организацией в целом или конкретным работником. Премирование производится на основании Положения о материальном и моральном стимулировании работников по достижению определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

Возможно применение индивидуального премирования, отмечающего особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективного премирования, направленного на мотивацию работников образовательной организации.

Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного по смете (планом финансово-хозяйственной деятельности) на текущий год. Премирование производится за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей и выполнение установленных показателей премирования по категориям работников.

Размер премии может исчисляться в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютных величинах. Премии устанавливаются приказом руководителя организации в порядке, предусмотренном коллективным договором, локальным актом образовательной организации в пределах фонда оплаты труда, и максимальным размером не ограничены.

Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования.

Премия не выплачивается работникам, имеющим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

 2.5. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по приказу руководителя:

заместителей директора, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно – по представлению директора учреждения;

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

других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения

**3. Условия и порядок определения выплат стимулирующего характера работникам руководящего, педагогического и учебно-вспомогательного состава организаций за интенсивность и высокие результаты работы**

3.1. Критерии материального стимулирования руководителя организации утверждены приказом министерства образования Красноярского края.

3.2. Критерии материального стимулирования педагогических работников.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п.п.** | Критерии (в соответствии с обобщенной трудовой функцией - преподавания по ДООП) | Критерии материального стимулирования |
|
| 1. | 1. Организация деятельности обучающихся | 1.1. Сохранность контингента обучающихся с учетом специфики реализуемых ДООП (их направленности), индивидуальных и возрастных характеристик обучающихся  |
| 1.2. Наличие участников фестивалей, конференций, конкурсов и иных аналогичных мероприятиях (в соответствии с направленностью ДООП ) |
| 1.3. Наличие победителей фестивалей, конференций, конкурсов и иных аналогичных мероприятиях (в соответствии с направленностью ДООП) |
| 1.4. Наличие работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья, одаренными и др.  |
| 1.5. Педагогический контроль и оценка освоения ДООП  |
| 1.6. Учебная, планирующая и отчетно-аналитическая документация |
|  |  | 1.7. Наличие медиатеки, электронных образовательных ресурсов в соответствии с направленностью ДООП |
|  |  | 1.8. Востребованность дополнительных общеразвивающих программ |
| 2.  | 2. Реализация воспитательной деятельности в педагогической работе | 2.1. Организация и проведение досуговых мероприятий в рамках реализации ДООП и в мероприятиях ОО |
| 2.2. Оснащение учебного помещения, формирование его предметно-пространственной среды |
|  |  | 2.3. Обеспечение взаимодействия с родителями (законными представителями) учащихся при решении задач обучения и воспитания |
| 3. | 3. Разработка программно-методического обеспечения реализации ДООП | 3.1. Систематизация средств обучения, разработка дидактического и раздаточного материала, в том числе в условии использования образовательных технологий (проблемное, разноуровневое обучение, проектные и исследовательские методы обучение и др).  |
| 3.2. Организация корректировки содержания ДООП, системы контроля и оценки (по результатам анализа их реализации) |
| 4. | Профессиональное развитие педагогического работника | 4.1. Наличие программ по самообразованию или "образовательного маршрута" профессионального саморазвития |
| 4.2.Повышение квалификации, переподготовка |
| 4.3. Популяризация педагогического опыта в различных формах ( мастер-классы, семинары, конференции и др) |
|  |  | 4.4. Популяризация педагогического опыта в сетевом педагогическом сообществе |
|  |  | 4.5. Наличие публикаций, иллюстрирующих педагогический опыт, в том числе и в Интернет-ресурсах |
|  |  | 4.6. Участие в конкурсах профессионального мастерства  |
|  |  | 4.7. Участие (или руководство) в работе экспертных комиссий, групп, жюри т.п.  |

**Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.**

|  |  |
| --- | --- |
| N | Критерии, понижающие уровень стимулирования |
| 1 | Травматизм обучающихся во время образовательного процесса |
| 2 | Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах |
| 3 | Наличие систематических пропусков обучающимися уроков без уважительной причины |
| 4 | Невыполнение учебной программы |
| 5 | Нарушение норм техники безопасности |

3.3. Показатель 1.8 «Востребованность дополнительных общеразвивающих программ» рассчитывается следующим образом.

$В\_{пед}=\frac{\sum\_{i=1}^{n}\frac{О\_{факт i}}{О\_{макс i}}}{n}$, $если\frac{О\_{факт i}}{О\_{макс i}}<65\%, то \frac{О\_{факт i}}{О\_{макс i}}=0$

,где

$В\_{пед}$ – востребованность программ, которые ведет педагогический работник,

$О\_{факт i}$ – фактическое число обучающихся в i-й группе,

$О\_{макс i}$ – максимально возможное (согласно документам Учреждения) число обучающихся в i-й группе,

n – число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети по договорам, заключенным в рамках системы персонифицированного финансирования.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

Если$В\_{пед}< 60\%$, то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию не начисляется.

Если$В\_{пед}\geq 60\%$, то размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц рассчитывается по формуле:

$$СВ=ДО\*В\_{пед}$$

, где

СВ – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц,

ДО – должностной оклад (ставка) педагогического работника за соответствующий месяц.

3.4. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам Учреждения за интенсивность и высокие результаты работы является итоговый протокол решения комиссии об установлении доплат и надбавок. Оценка результативности и качества труда работников Учреждения проводится комиссией.

3.5. Состав комиссии об установлении доплат и надбавок утверждается приказом директора Учреждения. В состав комиссии об установлении доплат и надбавок входит директор, заместители директора, главный бухгалтер, представитель трудового коллектива.