АДМИНИСТРАЦИЯ

Саянского района

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

с. Агинское

31.03.2022 №136-п

О внесении изменений в постановление администрации Саянского района от 25.09.2014 № 780-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций»

В соответствии со ст. 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», постановлением Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых, государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Министерству образования Красноярского края», решением Саянского районного Совета депутатов от 22.02.2013 № 40-337(вн.) «О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Саянского района», руководствуясь статьей 81 Устава Саянского муниципального района Красноярского края, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести в постановление администрации Саянского района от 25.09.2014 № 780-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций», следующие изменения:

1.1. В Примерном положении об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций (далее Примерное положение), - в разделе VI «Оплата труда руководителей организаций. их заместителей и главных бухгалтеров», в пункт 6.1.1. дополнить следующим абзацем:

«Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера

должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается без учета повышающих коэффициентов».

1.2. Приложение № 8 «Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности организаций для руководителей, заместителей и главных бухгалтеров» к «Примерному положению об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций» изложить в новой редакции, согласно приложению № 1 к настоящему постановлению.

3. Организационно – правовому отделу администрации Саянского района опубликовать настоящее постановление на официальном веб-сайте Саянского района в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы района по социальным вопросам (Н.Г. Никишина).

5. Настоящее постановление вступает в силу с момента подписания, подлежит опубликованию в общественно-политической газете Саянского района «Присаянье».

Глава района И.В. Данилин

УТВЕРЖДЕНО
Постановлением администрации
Саянского района
от «25»09.2014 года № 780-п

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ САЯНСКОГО РАЙОНА,

с. Агинское

Содержание:

1. Общие положения…….3
2. Оклады (должностные оклады) ставки заработной платы……...4
3. Выплаты компенсационного характера (виды, размер и условия)….9
4. Выплаты стимулирующего характера……..11
5. Единовременная материальная помощь……...13
6. Оплата труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров……..13

Приложения:

1. Общеобразовательные организации;
2. Образовательные организации дополнительного образования;
3. Дошкольные образовательные организации;
4. Прочие организации;
5. Объёмные показатели, характеризующие работу организации, а также иные показатели, учитывающие численность работников организации. Наличие структурных подразделений . Техническое обеспечение организации и другие факторы;
6. Перечень должностей, профессий работников организаций, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности;
7. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципальной бюджетной и казенной организации;
8. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности организаций для руководителей, заместителей и главных бухгалтеров;
9. Персональные выплаты работникам организации;
10. Выплаты по итогам работы работникам организации;
11. Выплаты по итогам работы для руководителей, заместителей и главных бухгалтеров.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Примерное Положение (далее Положение) разработано на основании с Закона Красноярского края от 29 .10.2009 № 9-3864, « О системах оплаты труда работников краевых государственных организаций" и регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, координацию деятельности которых осуществляет Управление образования администрации Саянского района (далее - организация) по виду экономической деятельности «Образование», «Деятельность в области бухгалтерского учета», «Деятельность по созданию и использованию баз данных и информационных ресурсов», «Прочая вспомогательная деятельность автомобильного транспорта», «Предоставление прочих услуг».

1.2. Заработная плата в соответствии с системами оплаты труда устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) при наличии действующих коллективных договоров (их изменений), локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда.

Система оплаты труда работников организаций устанавливается в организациях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, правовыми актами муниципального образования Саянский район, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.3. Организация в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы всех категорий работников.

1.4. Система оплаты труда работников организаций включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

1.5. Заработная плата работников организаций увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги.

1.6. Для работников организаций, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых организацией услуг, заключаются срочные трудовые договоры и оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

1.7. Размер средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников организаций, 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.

1.8. Перевод организаций на системы оплаты труда осуществляется с обязательным соблюдением требований, установленных статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.9. Работникам организаций в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

II. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ) СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем организации на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективном договоре, локальных нормативных актах, принятых с учетом мнения представительного органа работников.

2.2. В коллективных договорах, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

2.3. Минимальные размеры окладов работников образования устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 N 216н:

2.3.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования

Квалификационные уровни		**Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.**
1		2
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		3621
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		3813 <*>
2 квалификационный уровень		4231
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1	при наличии среднего	6251

квалификационный уровень	профессионального образования	
	при наличии высшего образования	7120
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6547
	при наличии высшего образования	7456
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7171
	при наличии высшего образования	8168
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7847
	при наличии высшего образования	8942

<*> Для должности "младший воспитатель" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4305 руб., для должности "дежурный по режиму" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 5844 руб.

2.3.2. 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	3813
2 квалификационный уровень	4023
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	4231
2 квалификационный уровень	4650
3 квалификационный уровень	5109
4 квалификационный уровень	6448

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	4650
2 квалификационный уровень	5109
3 квалификационный уровень	5608
4 квалификационный уровень	6742

2.3.3. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии, за исключением работников краевого государственного бюджетного учреждения "Дом работников просвещения"

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"		
		4231
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"		
	при наличии среднего профессионального образования	5109
	при наличии высшего профессионального образования	6448
Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"		
		8057
Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня"		
		3621
Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня"		
1 квалификационный уровень		3813
2 квалификационный уровень		4231
4 квалификационный уровень		6154

2.3.4. 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	3275
2 квалификационный уровень	3433
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	3813
2 квалификационный уровень	4650
3 квалификационный уровень	5109
4 квалификационный уровень	6154

2.3.5. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений <*>	
1 квалификационный уровень	9302
2 квалификационный уровень	9999
3 квалификационный уровень	10787
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
2 квалификационный уровень	4650
3 квалификационный уровень	5109
4 квалификационный уровень	6448
5 квалификационный уровень	7283

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	
5 квалификационный уровень	7871
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"	
1 квалификационный уровень	8460
2 квалификационный уровень	9801
3 квалификационный уровень	10554

<*> Утвержденная Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

2.3.6. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	7871
Художественный руководитель	8057
Специалист по охране труда	4650
Специалист по охране труда II категории	5109
Специалист по охране труда I категории	5608

2.4 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам организаций могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов. Размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы увеличивается по должности «педагогический работник»

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

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

где:

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

O_{min}– минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный примерным положением об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных организаций, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края;

К – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2.6. настоящих условий»;

2.6. 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 категории первой квалификационной категории	 25% 15%

2.7. Особенности оплаты труда отдельных педагогических работников

2.7.1. В целях обеспечения равной оплаты за труд равной ценности педагогических работников, которым установлены нормы часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы, исчисление размера оплаты за фактический объем учебной (преподавательской) или педагогической работы рекомендуется осуществлять исходя из конкретных размеров ставок заработной платы, установленных в организации по квалификационному уровню ПКГ без применения к ним каких-либо повышающих коэффициентов и (или) повышения, устанавливаемого в процентах (в абсолютных величинах) (далее – повышение) за квалификационные категории или по иным основаниям.

Таблица 2

Нормы часов

№ п/п	Наименование должности	Норма часов
1	Учитель-дефектолог, учитель-логопед	20
2	Музыкальный руководитель, концертмейстер	24
3	Воспитатель, осуществляющий обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимся с ограниченными возможностями здоровья	25
4	Инструктор по физической культуре, воспитатель организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, в которых созданы условия для проживания воспитанников в интернате, а также для осуществления присмотра и ухода за детьми в группах продленного дня, организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, организаций (групп), в том числе санаторных, для обучающихся (воспитанников) с туберкулезной интоксикацией, медицинских организаций, организаций социального обслуживания, осуществляющих образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности	30
5	учитель организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным); преподаватель	18

№ п/п	Наименование должности	Норма часов
	организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств, физической культуры и спорта; педагог дополнительного образования и старший педагог дополнительного образования	

При оплате труда указанных педагогических работников применение повышения за квалификационные категории, а также за работу в организациях, расположенных в сельской местности, за специфику работы в организациях (отделениях, классах, группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении, в учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и по другим основаниям, рекомендуется осуществлять к размеру оплаты за фактический объем учебной (преподавательской) и (или) педагогической работы.

При наличии у работников права на применение повышения по нескольким основаниям его величину по каждому основанию рекомендуется определять отдельно.

2.7.2. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником организации с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, рекомендуется производить оплату из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему учебной нагрузки или педагогической работы.

Исключением являются случаи выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемые согласно п. 2.2 приложения 2 к приказу Минобрнауки России № 1601 педагогическим работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов, установленной за ставку заработной платы в неделю (примечание 4 приложения 1 к приказу Минобрнауки России № 1601).

2.7.3. Помимо оплаты труда за фактический объем учебной нагрузки, педагогическим работникам организации согласно п. 2.3 приложения к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 могут устанавливаться размеры дополнительной оплаты за выполнение с их письменного согласия дополнительных видов работ (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие дополнительные виды работы, не входящие в должностные обязанности, но непосредственно связанные с образовательной деятельностью, с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты), которые устанавливаются организацией самостоятельно в процентах или коэффициентах и определяются из размера ставки заработной платы, предусмотренной по каждому квалификационному уровню ПКГ.

2.7.4. Для учета всех видов выплат, гарантируемых педагогическому работнику в месяц, рекомендуется применять унифицированную форму (Тарификационный список работников).

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) для обучающихся

учебных занятий (деятельности организации по реализации образовательных программ, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплату труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, замещающих в течение учебного года должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, рекомендуется производить из расчета заработной платы, установленной на период, предшествующий началу каникул, отмены (приостановки) учебных занятий (деятельности организации по реализации образовательных программ, по присмотру и уходу за детьми) по указанным основаниям.

2.7.5. Ставки заработной платы, установленные за 18 часов преподавательской работы в неделю, являющиеся нормируемой частью педагогической работы, выплачиваются педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой части педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками.

2.7.6. Оплата труда мастеров производственного обучения организаций осуществляется на основе должностных окладов в соответствии с п. 2.5 настоящих методических рекомендаций. Должностные обязанности мастера производственного обучения в пределах 36-часовой рабочей недели определяются в соответствии с тарифно-квалификационной характеристикой.

Мастерам производственного обучения, выполняющим наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу в той же общеобразовательной организации по другой аналогичной должности (полностью или частично), в том числе в связи с временным отсутствием работника, производится доплата в порядке, установленном ст. 151 Трудового кодекса, при совмещении профессий (должностей) или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

III. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА (ВИДЫ, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ)

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- 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);

3.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в положениях об оплате труда организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

3.3. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников организаций устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам организации на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	за работу в образовательных организациях для обучающихся с ограниченным возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) <*>	20
2.	за работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	20
3.	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	20
4.	женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов)	30
5.	работникам организаций (структурных подразделений), осуществляющих оздоровление и (или) отдых обучающихся, воспитанников за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени	15
6.	водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день	25
7.	за ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	15
8.	выплата за работу в сельской местности	25

3.5. 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.

3.6. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам организации на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8. К другим видам компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), относятся: «*»

«*» В образовательных организациях, имеющих классы или группы детей с ограниченными возможностями здоровья. Оплата труда педагогических работников производится только за часы занятий, которые они ведут в этих классах или группах.

3.9. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

10. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

11. Оплата за выполнение работ различной квалификации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается как при работе более высокой квалификации.

12. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в размере не ниже рассчитанной в соответствии с Порядком, предусмотренным приложением 5 к настоящим методическим рекомендациям.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей), по такой же профессии (должности) – путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

IV. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

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

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами организации, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Работникам организаций по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников, 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 (минимального размера оплаты труда, установленного в Красноярском крае);
- выплаты по итогам работы.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Организации устанавливается в соответствии с приложениями 1-4.

4.4. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются организациями на выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат стимулирующего характера руководителям организаций и случаев, предусмотренных пунктом 1.7 раздела I настоящего Положения.

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам организации.

4.6. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда не менее 25%.

4.7. Персональные выплаты (с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, устанавливаются в соответствии с приложением № 9 к настоящему Положению.

4.8. При выплатах по итогам работы учитывается:

- 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 организации;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;

- участие в инновационной деятельности;

- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам организаций устанавливается в соответствии с приложением 10 к настоящему Положению.

Максимальным размером выплаты по итогам года не ограничены и устанавливаюся в пределах фонда оплаты труда.

4.9. Руководитель Организации при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления организации.

4.10. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может устанавливаьтся как в процентах к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по соответствующим квалификационным уровням профессиональных групп работника, так и в абсолютном размере.

4.11. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем организации ежемесячно, ежеквартально и на год.

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

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

$$С = С_{1\ балла} \times Б_i,$$

где:

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

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

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

$$С_{1\ балла} = Q_{стим.\ раб.} / \overset{i=1}{\underset{ni}{SUM}}\ Б,$$

где:

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

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

$Q_{стим.\ раб.}$ ≥ 25% от фонда оплаты труда работников организации.

4.13. С 01 октября 2019 года на 30 процентов увеличен фонд оплаты труда водителей автобусов, осуществляющих перевозку обучающихся (далее - водители автобусов), для формирования отдельного фонда стимулирующих выплат водителям автобусов и расчета стоимости балла по данной категории работников (постановление Правительства Красноярского края от 23.07.2019 № 381-п.).

4.14. С 01 октября 2019 года на 20 процентов увеличен фонд оплаты труда работников, относящихся к отдельным должностям (профессиям) работников (рабочих) культуры в образовательных учреждениях (далее - работники должностей культуры), для формирования отдельного фонда стимулирующих выплат работникам должностей культуры и расчета стоимости балла по данной

категории работников (постановление Правительства Красноярского края от 23.07.2019 № 381-п).

V. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

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

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

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам организаций производится на основании приказа руководителя организации с учетом положений настоящего раздела.

VI. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОРГАНИЗАЦИЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ

6.1. Оплата труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров организаций осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

6.1.1. Должностные оклады устанавливаются с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы в объеме:

3 часа в день – заведующим дошкольными образовательными организациями с 1 – 2 группами (кроме организаций, имеющих одну или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей).

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

Должностные оклады заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров устанавливаются на 10–30 % ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

При наличии квалификационной категории у руководителей образовательных организаций, их заместителей и главных бухгалтеров размер должностного оклада подлежит увеличению посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

при высшей квалификационной категории – на 20 %;

при первой квалификационной категории – на 15 %.

Должностные оклады указанных категорий работников могут устанавливаться с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы в объеме:

10 часов в неделю – директорам начальных общеобразовательных учреждений с количеством обучающихся до 50 человек, вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений с количеством учащихся до 80 (в городах и поселках – до 100 человек);

3 часа в день – заведующим дошкольными образовательными учреждениями с 1–2 группами (кроме учреждений, имеющих одну или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей).

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

6.2. Размер должностного оклада руководителя организации устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемой им организации с учетом отнесения организации к группе по оплате труда руководителей на основании Постановления главы администрации Саянского района.

6.3. Группа по оплате труда руководителей организаций определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу организации, а также иных показателей, учитывающих численность работников организации, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение организации и другие факторы, в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

6.4. Руководителю организации группа по оплате труда руководителей организаций устанавливается приказом управления образования администрации района и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год.

Группа по оплате труда для вновь открываемых организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

6.5. 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 организации и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, согласно приложению 6 к настоящему Положению.

6.6. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя организации определяется в соответствии с приложением 7 к настоящему Положению.

6.7. Конкретный размер средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемый при определении размера должностного оклада руководителя, определяется по типам и видам организаций и на основании Постановления главы администрации Саянского района.

6.8. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров устанавливаются руководителем организации на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих организаций.

6.9. Выплаты компенсационного характера руководителю организации, заместителям руководителя и главным бухгалтерам устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

6.10. Предельное количество должностных окладов руководителей организаций, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям организаций, составляет 32

должностных окладов руководителей организаций в год 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.

Конкретное количество должностных окладов определяется по типам и видам организации и устанавливается на основании постановления главы администрации Саянского района.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителям организаций может направляться на стимулирование труда работников организаций. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с управлением образования администрации Саянского района.

6.10.1. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений формируется за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителей, заместителей) определяется Приказом Управления образования администрации Саянского района, осуществляющим функции и полномочия учредителя муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений Саянского района в размере, не превышающем размера, установленного администрацией Саянского района в примерных положениях об оплате труда до 6.

При этом указанное соотношение рекомендуется устанавливать в размере, не превышающем:

для руководителей – не более 3,3 раза по отношению к средней заработной плате работников;

для заместителей – не более 3,1 раза;

для главных бухгалтеров – не более 2,8 раза.

6.10.2. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений Саянского района подлежит размещению в информационно-телекоммуникационной сети Интернет на официальном сайте Управления образования администрации Саянского района.

6.11. Распределение фонда стимулирования руководителей организаций осуществляется ежемесячно комиссией по установлению стимулирующих выплат, образованной управлением образования .

6.12. Руководители образовательных организаций представляют в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности организаций, в том числе включающую мнение органов самоуправления образовательных организаций, являющуюся основанием для установления стимулирующих выплат руководителям.

6.13. Руководители организаций имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

6.14. Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и их размере открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. С учетом мнения комиссии управление образования администрации Саянского района издает приказ об установлении стимулирующих выплат руководителям.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат раздельно.

6.15. Руководителям организаций в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы.

6.16. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности организаций для руководителей, заместителей и главных бухгалтеров организаций устанавливаются согласно приложению 8 к настоящему Положению.

При осуществлении выплат, предусмотренных приложением № 8, Управлением образования могут применяться иные критерии оценки результативности и качества деятельности организаций для руководителей, заместителей и главных бухгалтеров, не предусмотренных приложением № 9.

6.17. Руководителям, заместителям и главным бухгалтерам организаций устанавливаются следующие виды персональных выплат:

№ п/п	**Виды персональных выплат**	**Предельный** размер выплат к окладу (должностному окладу)
1.	при наличии высшей квалификационной категории при наличии первой квалификационной категории	20% 15%
2.	сложность, напряженность и особый режим работы:	
	наличие филиалов: до 3-х (включительно) свыше 3-х	30% 60%
	за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных организациях, эффективную и оперативную работу в специализированных организациях по ведению бухгалтерского учета	60%
	за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в организациях по обеспечению жизнедеятельности краевых государственных образовательных организаций	60%
	за работу по развитию семейных форм воспитания в центрах развития семейных форм воспитания	60%
3	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	5% 15% 20% 15%

	«народный» <**>	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%

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

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

6.18. Выплаты стимулирующего характера для руководителей учреждений, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются ежемесячно в процентах от должностного оклада.

Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются приказом руководителя учреждения сроком на три месяца.

Стимулирующие выплаты могут устанавливаться по итогам работы.

6.19. Заместителям руководителя и главным бухгалтерам размер стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя соответствующей организации.

6.20. Часть средств полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю организации с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в абзаце первом пункта 2 настоящего раздела.

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

Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителям организаций за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных организацией от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале, с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителей организаций и выплачиваются ежемесячно:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов организации от приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
организация приносящей доход деятельности	доля доходов организации от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение государственного задания	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

6.21. Руководителям организаций, их заместителям и главным бухгалтерам может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленным разделом V настоящего Положения.

6.22. Единовременная материальная помощь, предоставляемая руководителю организации в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании приказа управления образования администрации района в пределах утвержденного фонда оплаты труда организации.

6.23. Выплата единовременной материальной помощи заместителям руководителя и главным бухгалтерам учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом норм настоящего Положения в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

Руководитель МКУ «Управление образования
администрации Саянского района» Е.В. Рябцева

Приложение N 1

Общеобразовательные учреждения

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников гимназии	
		наименование
1	2	3
Педагогические работники: учитель	**За важность выполняемой работы, степень самостоя поставленных задач**	
	Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся	участие обучающихся конференциях разного уровня
	Обеспечение материально-технического и методического уровня организации образовательного процесса	Участие в работе: методического объеди (профессиональных сообщ психолого-педагогического консилиума; службы психо педагогического сопровожде аттестационной коми экспертной комиссии; комиссии по установл выплат стимулирук характера и других комиссий

		Организация ОП на о системно-деятельностного подхода (в рамках введ ФГОС)
	Создание творческой образовательной среды для работы с одаренными школьниками	Руководство реализ программ и про исследований
		Дистанционные конкурсы
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы и другое)	полнота и соответ нормативным документам
	Внедрение в образовательный процесс ИКТ	Ведение электронного дневн
	Психолого-педагогическое сопровождение обучающихся	Индивидуальная работа с д из социально неблагопол семей

		За специ организованную результатив работу по профила правонарушений (для кла руководителей)
	За интенсивность и высокие результаты работы	
	Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	качество успеваемости результатам кра контрольных работ – 4 класс - 9 класс, ЕГЭ - 11 класс)
		качество успеваемости классы: **по результ** **промежуточной аттестации**

		Участие учащихся муниципальных, кра всероссийских, междунаро мероприятиях (соревнова конкурсах и др.)

	Достижения обучающихся	Участие учащихся в разл уровнях «Всеросси олимпиады школьников»
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	разработка и реали проектов и программ
	За качество выполняемых работ	
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Освоение инновацио технологий и их применен практике работы с детьми

	Освоение и использование современных образовательных технологий, в процессе обучения предмету и в воспитательной работе	использование проек исследовательских, ИКТ, ИС других развива образовательных технолог процессе обучения предмет воспитательной работе
	Выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой надпредметного содержания	разработка и осуществ. социальных проектов
		результативное участие кл и групп учащихся в меропри школы и района
педагог-психолог, социальный педагог, учитель - дефектолог,учитель-логопед	**За важность выполняемой работы, степень самостоя поставленных задач**	
	Социально-педагогическое сопровождение обучающихся	Отслеживание дви учащегося в соответств программой педагогиче сопровождения, положите динамика результативности
		Осутствие замечаний надз органов
		Своевременное и качеств заполнение необход документации,соблюдение с
		Отрицательная дин возникновения конфли ситуаций
	За интенсивность и высокие результаты работы	
	Методическое сопровождение профессиональной деятельности	Участие в работе: методического объеди (профессиональных сообщ психолого-педагогического консилиума; службы псих педагогического сопровожде аттестационной коми экспертной комиссии; комиссии по установл выплат стимулирук характера и других комиссий

		презентация результатов ра в форме статьи, выступлен форумах педагогов,откр занятия,профессиональные конкурсы и т.д.
	За качество выполняемых работ	
	Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся	отсутствие учащихся, состо на учете в органах внутр дел, комиссиях по д несовершеннолетних
		сокращение числа учащихся состоящих на учете в ор внутренних дел, комиссия делам несовершеннолетних
	Достижения учащихся	участие учащихся мероприятиях, конку соревнованиях, олимпиадах, на практических конференциях различного у (при условии непосредстве участия педагога в подготов
воспитатель, в том числе воспитатель ГПД	**За важность выполняемой работы, степень самостоя поставленных задач**	
	Сохранность контингента обучающихся	Наполняемость групп не 50%
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответ нормативным документам
	За интенсивность и высокие результаты работы	

	Достижения воспитанников	Участие обучающихся различных конку соревнованиях, конференци
	Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие несчастных случ случаев травмат конфликтов
	За качество выполняемых работ	
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса обучающихся	Участие в конк профессионального мастер использование получе опыта в своей повседн деятельности
педагог дополнительного образования, педагог-организатор руководитель ФСК, преподаватель-организатор ОБЖ, тренер-преподаватель, инструктор по труду.	**За важность выполняемой работы, степень самостоя поставленных задач**	
	Обеспечение безопасных и комфортных условий обучения учащихся	соблюдение норм Са пожарной безопасности, те безопасности и другое
		Наличие обоснованных ж детей по поводу конфли ситуаций
		отсутствие травм, несча случаев
	Ведение профессиональной документации	полнота и соответ документов педагога (жу рабочие программы, календ тематический аналитические за расписание работы объеди и др.) нормативным а регламентирующим работу
	Сохранность контингента обучающихся	Наполняемость групп не 50%
	За интенсивность и высокие результаты работы	

	Методическое сопровождение профессиональной деятельности	участие в работе: методического объеди (профессиональных сообщ психолого-педагогического консилиума; аттестационной комиссии; экспертной комиссии; комиссии установлению выплат стимулирующего характер другие комиссии
		участие в методич мероприятиях (семинары, мастер-классы, открытые за профессиональные кон муниципальные и кра соревнования, олимпиады и
	За качество выполняемых работ	
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Освоение инновацио технологий и их применен практике работы с детьми
	Достижения учащихся	участие учащихся мероприятиях, конку соревнованиях, олимпиадах, на практических конференциях различного у (при условии непосредстве участия педагога в подготов
Заведующий библиотекой,библиотекарь	**За важность выполняемой работы, степень самостоя поставленных задач**	
	Комплектование фонда, работа с фондом	пополнение книжного фон учетом мнения читателей; соблюдение % соотношения периодич методических и детских изда

	Ведение профессиональной документации	полнота и соответ нормативной, регламентиру документации (п систематизация, технич обработка и регистрация поступлений)
		ведение электро документооборота (электро каталог)
	За интенсивность и высокие результаты работы	
	Методическое сопровождение профессиональной деятельности	участие в работе: методиче объединения (профессионал сообществ); службы психо педагогического сопровожде аттестационной коми экспертной комиссии; комиссии по установл выплат стимулирую характера и других комиссий
		участие в методич мероприятиях (семинары, мастер-классы, открытые за профессиональные кон муниципальные и кра соревнования, олимпиады и
	Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	отсутствие заме руководителя организ медицинской сестры, надзо органов
	Осуществление дополнительных видов работ	участие в меропри организации
	За качество выполняемых работ	
	Справочно-информационная и массовая работа с учащимися	внедрение инновационных работы: работа с учениками использованием компьют зоны кружковая деятельность
		участие учащихся мероприятиях, конку соревнованиях, олимпи научно-практических конференциях различного у (при условии непосредстве

	Достижения учащихся	участия библиотекаря подготовке)
Административно-вспомогательный персонал: секретарь, лаборант,	**За важность выполняемой работы, степень с выполнении поставленных задач**	
	Ведение профессиональной документации	полнота и соответ нормативными регламентирующим работу а
	За интенсивность и высокие результаты работы	
	Социально-правовое сопровождение работников	отсутствие заме административного контроля
		наличие замечаний надзо органов
	Осуществление дополнительных работ	участие в меропри организации
	За качество выполняемых работ	
	Соблюдение качества выполняемых работ в части выполнения должностных обязанностей	наличие заме руководителей организации
	Работа с входящей корреспонденцией	подготовка ответов
Шеф-повар, повар	**За важность выполняемой работы, степень самостоя поставленных задач**	
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, электробезопасности на пищеблоке	наличие замечаний руковод организации, медицинской с и надзорных органов
	За интенсивность и высокие результаты работы	
	Обеспечение качественного питания детей	наличие заме Роспотребнадзора, административного контрол соблюдению технологиче

		процесса приготовления пищ
		наличие жалоб на кач приготовления пищи участ образовательного процесса
	Осуществление дополнительных видов работ	участие в меропри организации
	За качество выполняемых работ	
	Качественное ведение документации	наличие замечаний руковод организации, надзорных орга
	Соблюдение норм питания	соответствие согласованно Роспотребнадзором цикличному меню
Младший обслуживающий персонал: водитель автобуса	**За важность выполняемой работы, степень самостоя поставленных задач**	
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, правил дорожного движения, пожарной безопасности	наличие замечаний руковод организации, предпи контролирующих надзирающих органов, авари
	За интенсивность и высокие результаты работы	
	Обеспечение безопасных перевозок детей	наличие простоя автотранс из-за неисправного техниче состояния
		наличие поломок автотранс в дороге
		наличие дорожно-транспо происшествий, замечаний ГИ
		наличие замечаний прохождении техниче осмотра автотранспорта
		Мелкий ремонт транспор средства
		Мойка транспортного средст
		Выполнение работ по ремо приведению в по используемого оборудован инвентаря, прове

		погрузочно-разгрузочных раб
		участие в мероприя организации
	За качество выполняемых работ	
	Соблюдение качества выполняемых работ в части выполнения должностных обязанностей	Наличие замечаний руковод организации
Завхозяйством, рабочий по комплексному обслуживанию здания, сторож (дежурный, вахтер), дворник, уборщик производственных помещений	**За важность выполняемой работы, степень самостоят поставленных**	
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, требований пожарной и электробезопасности	наличие замечаний администрати контроля и надзорных органо
	За интенсивность и высокие результаты работы	
	Обеспечение безопасных, комфортных условий	наличие аварий
		наличие замечаний обеспечению бесперебо работы приборов учета
	Обеспечение сохранности имущества	наличие замечаний руковод организации по сохран уборочного инвентаря, мо средств, спецодежды
	Осуществление дополнительных видов работ	выполнение ремонтных рабо
		благоустройство территории
	За качество выполняемых работ	
	Соблюдение качества выполняемых работ в части выполнения должностных обязанностей	отсутствие заме руководителя организации
	Коммуникативная культура	Умение выстра эффективное взаимодейств сотрудниками и посетите учреждения
Мойщик посуды	**За важность выполняемой работы, степень самостоя поставленных задач**	

	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности на пищеблоке	наличие замечанийруковод организации,медицинской се надзорных органов
	За интенсивность и высокие результаты работы	
	Качественное исполнение должностных обязанностей	наличие обоснованных жал стороны участ образовательного процесс качественное санит состояние посуды
	Обеспечение сохранности имущества (посуда)	соответствие нормати срокам эксплуатации
	Осуществление дополнительных видов работ	участие в ремонтных работа
		благоустройство территории
	За качество выполняемых работ	
	Соблюдение качества выполняемых работ в части выполнения должностных обязанностей	Наличие замечаний руковод организации

Приложение №2

Образовательные организации дополнительного образования

Должности	**Критерии оценки результативности и качества труда работ Учреждения**
Методист,инструктор-методист(включая старшего)	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач
	Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения технологий, и инновационных программ, реализуемых педагогами
	За интенсивность и высокие результаты работы
	Полнота реализации программы деятельности учреждения
	Непрерывное собственное профессиональное образование

	Достижения педагогических кадров в профессиональных конкурсах (конкурсах методических материалов, образовательных программ)
	За качество выполняемых работ
	Разработка проектов, методических материалов
	Описание педагогического опыта
	Организация повышения профессионального мастерства педаго
	Предъявление образовательных практик
Педагог дополнительного образования,тренер – преподаватель(включая старшего)	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и
	Сохранность количества потребителей муниципальных услуг дополнительного образования

	Полнота реализации дополнительной образовательной программ
	Методическое обеспечение дополнительной образовательной программы (по каждой программе)
	Востребованность дополнительных общеразвивающих программ
	За интенсивность и высокие результаты работы:
	Предъявление результатов педагогической деятельности на педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня.
	Непрерывное профессиональное образование
	Интеграция в образовательный процесс учащихся с ограниченны возможностями здоровья, детей-сирот, детей, состоящих на учет ОВД
	Организация деятельности с родителями обучающихся
	Осуществление дополнительных видов работ

	За качество выполняемых работ:
	Результаты обучающихся
	Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса
Педагог-организатор	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и
	Выполнение муниципального задания
	За интенсивность и высокие результаты работы:
	Предъявление результатов педагогической деятельности на педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня.
	Непрерывное профессиональное образование

	Осуществление дополнительных видов работ
	За качество выполняемых работ:
	Результаты обучающихся
Завхоз,рабочий по комплексному обслуживанию здания, сторож (дежурный), дворник, уборщик производственных помещений	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и
	Бесперебойное функционирование всех систем жизнедеятельнос учреждения
	За интенсивность и высокие результаты работы
	Осуществление дополнительных видов работ

	За качество выполняемых работ
	Коммуникативная культура

Приложение № 3

Дошкольные образовательные организации

Должности	р
1	
Педагог-психолог, дефектолог, логопед	**За важность выполняемой р**
	Ведение профессиональной д рабочие программы)
	Социально-педагогическое со
	За интенсивность и вы
	Методическое сопровождение

	За качество выполняем
	Эффективность методо сопровождению воспитанников
	Достижения воспитанников
Воспитатель	**За важность выполняемой р**
	Ведение профессиональной планирование, рабочие прогр
	Обеспечение безопасных и ко
	Обеспечение занятости д
	Организация здоровье-сберег
	За интенсивность и высоки

	Методическое сопровождение
	Эффективность работы с род
	Осуществление дополнительн
	За качество выполняемых р
	Высокий уровень педагогичес при организации воспитате
Педагогические работники: педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель,педагог-организатор, учитель-логопед,учитель- дефектолог, методист, инструктор по физической культуре, тренер-преподаватель	**За важность выполняемой р**
	Ведение профессиональной рабочие программы)
	Организация и проведение м и восстановлению психическ
	За интенсивность и высоки
	Достижения детей
	Организация и проведение от мероприятий,показывающих образовательного процесса,
	Эффективная реализация о процесса
	Организация здоровьесбер

	Осуществление дополнитель
	За качество выполняемых р
	Высокий уровень педагогичес мастерства при организации
	Участие в разработке и реали проектов, программ, связанны образовательной деятельност
Младший воспитатель, помощник воспитателя	**За важность выполняемой р**
	Проведение работы по укрепл
	Организация работы по само дня
	За интенсивность и высоки
	Осуществление долнительны
	Участие в мероприятиях учре
	За качество выполняемых р
	Соблюдение санитарно-гигие
Шеф-повар, повар	**За важность выполняемой р**

	Отсутствие или оперативное у надзорных органов
	За интенсивность и высоки
	Снижение уровня заболевае
	Соблюдение норм в приготовл
	Соблюдение технологическо
	За качество выполняемых р
	Содержание помещений в стр соответствии с санитарно- ги
	Качество приготовления пищ
Заведующий хозяйством,кладовщик,кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, рабочий по стирке и ремонту одежды, машинист по стирке белья,сторож, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, мойщик посуды,гардеробщик	**За важность выполняемой р**
	Выполнение дополнительных
	За интенсивность и высокие р
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний конт
	Проведение праздников для д
	За качество выполняемых р
	Содержание помещений, учас в строгом соответствии с сан качественная уборка помещен
Методист, старший воспитатель	**За важность выполняемой р**
	Ведение профессиональной рабочие программы)
	Участие в разработке и реали с образовательной деятельн
	Создание условий для осуще

	Сохранение здоровья детей
	За интенсивность и высоки
	Участие в инновационной де
	Организация и проведение от результаты образовательного
	Осуществление дополнительн
	За качество выполняемых р
	Высокий уровень педагогичес мастерства при организации

Приложение № 4

Прочие организации

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда р
Заместитель главного бухгалтера	**За важность выполняемой работы, степень самостоят**
	Осуществление делопроизводства в полном объеме и в с с регламентирующими документами
	Своевременная подготовка Локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов
	Отсутствие нарушений сроков и качества подготовк отчетности
	Высокая эффективность по обеспечению строгого соблюдения финансовой и кассовой дисциплины
	За интенсивность и высокие результаты работы
	Обеспечение стабильного функционировали я и развития у
	Непрерывное профессиональное образование
	За качество выполняемых работ
	Соответствие заданным нормам и нормам законодате сданных отчетных документов

	Умение выстраивать эффективное взаимодействие для достижения целей учреждения
Начальник отдела	**За важность выполняемой работы, степень самос**
	Своевременная подготовка Локальных нормативных актов учреждения. финансово-экономических документов
	За интенсивность и высокие результаты работы
	Результативность деятельности отдела
	Непрерывное профессиональное образование
	За качество выполняемых работ
	Эффективность управленческих функций
	Отсутствие замечаний обслуживаемых учреждений но деятельности отдела
Экономист, бухгалтер	**За важность выполняемой работы, степень самос**
	Осуществление делопроизводства в полном объеме и в с с регламентирующи ми документами
	Своевременная подготовка финансово-экономических документов
	Отсутствие нарушений сроков и качества подгото отчетности
	За интенсивность и высокие результаты работы
	Эффективность финансово • экономической деятельн
	Добросовестное исполнение трудовых обязанностей
	Непрерывное

	профессиональное образование
	За качество выполняемых работ
	Контроль за эффективным и целевым расходование
	Составление и своевременное предоставление бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности
Методист, специалист	**За важность выполненной работы, степень самостоят**
	Ответственное отношение к выполнению задач, о должностными обязанностями, планами деятельности учр
	Важность выполняемой работы
	За интенсивность и высокие результаты работы
	Интенсивность и высокие результаты при выполнении задач, определенных должностными обязанностям деятельности учреждения
	За качество выполняемых работ
	Качество при выполнении задач, Определенных должностными обязанностями планами Деятельности учреждения
Юрисконсульт	**За важность выполняемой работы, степень самос**
	Проверка государственных

	контрактов, договоров обслуживаемых учреждений
	За интенсивность и высокие результаты работы
	Разработка документов в соответствии с уставной де учреждения
	Непрерывное профессиональное образование
	За качество выполняемых работ
	Обработка и предоставление информации
Документовед	**За важность выполняемой работы, степень самос**
	Осуществление делопроизводства в полном об соответствии с регламентирующими документами
	Ведение документооборота учреждения, личных дел работник
	За интенсивность и высокие результаты работы
	Организация ведения документации, подготовка локальны ных актов учреждения
	Непрерывное профессиональное образование
	За качество выполняемых работ
	Обработка и предоставление информации
	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка
	Развитие кадрового потенциала учреждения
Инженер	**За важность выполняемой работы, степень самос**
	Обеспечение соблюдений норм охраны труда, техники б

	и мер противопожарной безопасности
	Своевременная подготовка локальных норматив учреждения
	Осуществление делопроизводства в полном объеме и в с с регламентирующими документами
	Обеспечение охраны и техники безопасности, сохранности жизни здоровья работников учреждения
	Оперативность выполняемой работы
	За интенсивность и высокие результаты работы
	Непрерывное профессиональное образование
	Дополнительные виды работ, в должностные обязанности
	За качество выполняемых работ
	Организация ведения документации, подготовка локальных нормативных актов учреждения.
Программист	**За важность выполняемой работы, степень самос**
	Своевременное обеспечение учреждения информационн материалами
	За интенсивность и высокие результаты работы
	Своевременное обеспечение рабочего процесса: инф методическими материалами;-техническими средствами
	Дополнительные виды работ, не входящие должностные обязанности
	За качество выполняемых работ
	Техническое и программное обеспечение и ис в работе учреждения
Секретарь	**За важность выполняемой работы, степень самос**
	Выполнение технических функций ПО обеспечению и обслуживанию работы учреждения
	Ведение документооборота учреждения

	За интенсивность и высокие результаты работы
	Дополнительные виды работ, в должностные обязанности
	За качество выполняемых работ
	Осуществление делопроизводства в полном объеме и в с регламентирующи ми документами
Водитель автомобиля	**За важность выполняемой работы, степень самос**
	Ремонтные работы автомобиля не требующие разборки
	За интенсивность и высокие результаты работы
	Строгое соблюдение правил и требований дорож
	Осуществление дополнительных видов работ
	За качество выполняемых работ
	Своевременное проведение Технического осмотра и обслуживания, безаварийная перевозка пассажиров
	Безаварийная перевозка пассажиров
Рабочий по комплексному обслуживан ию и ремонту здания	**За важность выполняемой работы, степень самос**
	Строгое соблюдение правил и требований пожарной б электробезопасно ти. охраны труда
	За интенсивность и высокие результаты работы
	Высокое качество ремонтных работ
	Безаварийная работа и эксплуатация технических систем з
	Дополнительные виды работ, в должностные обязанности
	За качество выполняемых работ
	Обеспечение санитарно - гигиенических условий
	Безаварийная работа и эксплуатация электрооборудова н
Механик	**За важность выполняемой работы, степень самос**
	Результативность работы
	За интенсивность и высокие результаты работы
	Добросовестное исполнение трудовых обязанностей
	За качество выполняемых работ
	Обеспечение стабильного

	функционирования и развития структурного подразделения

Приложение 5

ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ,
ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ РАБОТУ УЧРЕЖДЕНИЯ, А ТАКЖЕ ИНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ.
УЧИТЫВАЮЩИЕ ЧИСЛЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ. НАЛИЧИЕ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ. ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧРЕЖДЕНИЯ И ДРУГИЕ ФАКТОРЫ

1. К показателям для отнесения учреждений к группам по опла те труда руководителей учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб учреждения:

численность работников учреждения:

количество обучающихся (детей);

показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

2. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда,

Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется исходя из следующей суммы баллов:

N п/п	Тип (вид) учреждения	Группы по оплате труда руководителе			
		I г руппа	II г руппа	III г руппа	IV группа
	Дошкольные учреждения	с выше 350	о т 251 до 350	о т 151 до 250	до 150
	Общеобразовательные учреждения	с выше 500	от 351 до 500	о т 201 до 350	до 200

3. Учреждения относятся к 1. II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, установленных пунктом 7 настоящего приложения.

4. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы учреждения на 1 января текущего года.

При этом контингент обучающихся (детей) учреждений определяется:

по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года;

абзац исключен. - Постановление администрации г. Красноярска от 22.09.2010 N 399.

Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных учреждениях учитывается их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 января на установленную предельную наполняемость групп.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

5. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала капитального ремонта, но не более чем на один год.

6. Исключен. - Постановление администрации г. Красноярска от 22.09.2010 N 399.

7. Показатели для отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений:

Показатели	Усл
1	2
I . Количество обучающихся, детей в учреждениях	за каждого о
2. Количество обучающихся в учережде дополнителького сбоазеваная детей:	
в многопрофильных	За кажд обучающегос (воспита
в однопрофильных: клубах (центрах, станциях) юных туристов, натуралистов; учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех видов	за обучающегос
3. Количество лицензированных программ	за программу
А. Количество работников в учреждении	дополни работника, и
	первую квалифи категор
	высшую квалифи категор

	ученую с
5. Наличие филиалов учреждения с количеством обучающихся (детей)	за кажд структу ние
	до 100 ч
	от 100 до
	свыше 2
6. Наличие в образовательных учреждениях спортивной направленности:	за каждую груп
спортивно-оздоровительных групп и групп	за каждо обучаю дополни
учебно-тренировочных групп, групп спортивного совершенствования	за каждо обучаю дополни
групп высшего спортивного мастерства	за каждо обучаю дополни
7. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов	за кажды
8. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за кажды
9. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра; столовой, изолятора, кабинета психолога, логопеда	за кажды
10. Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе учреждения	за кажду но не|бо единицу
11. Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха)	находящ балансе учрежде
	при наличии J отноше
12. Наличие учебно-опытных участков,	за кажды

парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйстза, учебного хозяйства/ теплиц, специализированных учебных мастерских, цехов	
13. Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений	за каждь
14. Наличие обучающихся (воспитанников) в учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за кажд обучаю (воспита
15. Наличие в учреждениях (классах, группах) обшего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных образовательных учреждений (классов, групп)	за кажд обучаю (воспита
16. Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом	на 15 ме
17. Количество разработанных методических пособий за календарный год	за кажд методич пособие
18. Организация производственного обучения (практики) обучающихся в организациях отрасли	за каждые 5
19. Количество групп в дошкольных учреждениях	из расче группу
20. Наличие групп продленного дня	
21. Круглосуточное пребывание детей в дошкольных и других образовательных учреждениях	за налич групп с круглосу пребыв детей; *4* иболее
22. Наличие оборудованных и используемых в учреждениях | за каждый вид дошкольных | помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия сказок", зимний сад) | | | i	

Приложение 6

ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ. ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ, ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ ПО ВИДУ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Типы и вилы учреждений	Дол
1.1. Дошкольные образовательные учреждения	
1.2. Общеобразовательные организации {начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования)	

ПОРЯДОК
ИСЧИСЛЕНИЯ СРЕДНЕГО РАЗМЕРА ОКЛАДА (ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА),
СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО И КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного и казенного учреждения (далее - Порядок) определяет правила исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного и казенного учреждения (далее - учреждение).

2. Настоящий Порядок распространяется на:

общеобразовательные учреждения (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования); специальные (коррекционные) образовательные учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья; образовательные учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи; оздоровительные образовательные учреждения санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении;

учреждения, включенные в перечень учреждений на проведение эксперимента по введению новых систем оплаты труда.

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

$$ДО_{ср} = \frac{\sum_{i=1}^{n} ДО_i}{n},$$

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 № 8

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности организаций для руководителей, заместителей и главных бухгалтеров

Критерии оценки эффективности и качества деятельности организаций	Условия		Предельный размер выплат к окладу(%)	самооценка	рез оце ком
	наименование	индикатор			
1	2	3	4	5	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности поставленных задач					
Обеспечение стабильного функционирования организации	Обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса, участие ОО в проектах, программах	Приведение зданий и сооружений ОО в соответствии с требованиями законодательства	5		
		Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся	3		
		Отсутствие замечаний со стороны комиссии общественного контроля, родителей и надзорных органов по качеству питания (по факту проверки)	10		
		Обеспечение требований к антитеррористической защищенности объектов и территории ОО	2		

		Своевременность подачи декларации на сайт государственной информационной системы «Энергоэффективность» (показатель формируется ежегодно на учебный год)	5		
	Эффективность финансово - экономической деятельности	Привлечение внебюджетных средств	5		
		Соблюдение полноты, своевременности и качества представления бухгалтерской отчетности и иных документов учредителю	5		
		Обоснованность и качество представляемых документов для внесения изменений в план финансово-хозяйственной деятельности за квартал	3		
		Планирование и исполнение бюджетной сметы (показатель формируется ежемесячно)	10		
		Мониторинг показаний приборов учета (теплоснабжения, электроснабжения, водоснабжения) Норма потребления/ фактическое потребление	5		
	Выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ)	Сохранение контингента обучающихся (воспитанников)	3		
		Отсутствие обучающихся, не освоивших образовательные программы (9,11 классы)	10		

		Полнота реализации программ дополнительного образования (своевременность заполнения «Навигатора»)	10		
	Дополнительные объекты управления	Наличие структурного подразделения	3		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
Информация управления образования	Наличие победителей, призеров в конкурсах, соревнованиях фестивалей и мероприятиях различного уровня.	Победитель, призер на муниципальном уровне	10		
		Победитель, призер на зональном, региональном уровнях	15		
		Победитель, призер на всероссийском уровне	15		
	Ведение инновационной деятельности	Наличие статуса пилотной, стажерской площадки, консультационного пункта (отчет о проведенной работе)	10		
		Тиражирование инновационной деятельности на различных уровнях (представление практик, технологий)	3		
		Участие руководителя в экспертных комиссиях муниципального и регионального уровней	5		
		Внедрение современных цифровых технологий в процесс реализации основных образовательных (количество участников)	2		
		Наличие договоров о сетевом взаимодействии	10		
	Организация воспитательной работы в ОО	Вовлечение детей в социально-активную деятельность через участие в патриотических проектах, акциях, мероприятиях	5		

		Организация работы по профилактике асоциального поведения детей и подростков	5		
		Организация работы с родителями обучающихся (законными представителями)	5		
Выплаты за качество выполняемых работ					
Эффективность управленческой деятельности	Положительная динамика качества образования	Положительная динамика ОО по высоким образовательным результатам и достижениям обучающихся по сравнению с прошлым годом	30		
	Качество владения управленческими функциями (аналитические документы, планы, системность контроля, своевременность коррекции, согласованность руководства, четкость организации)	Качественное и своевременное выполнение распоряжений и поручений управления образования	20		
	Информационная обеспеченность образовательного процесса	Соблюдение требований к структуре сайта. Наполняемость и регулярное обновление информации	10		
	Эффективность реализуемой кадровой политики	Наличие действующих индивидуальных планов, программ профессионального роста	5		
	Выполнение требований действующего законодательства	Отсутствие предписаний надзорных органов и подтвердившихся жалоб граждан	2		

Приложение №9

Размер персональных выплат

№ п/п	Основание установления выплаты
1	За опыт работы в занимаемой должности** от 1 года до 5 лет при наличии ученой степени кандидата наук, культурологи, искусствоведения при наличии ученой степени доктора наук, культурологи, искусствоведения;*** при наличии по четного звания, начинающегося со слов «Заслуженный»;*** при наличии по четного звания, начинающегося со слов «Народный»;*** от 5 до 10 лет при наличии ученой степени кандидата наук, культурологи, искусствоведения при наличии ученой степени доктора наук, культурологи, искусствоведения;*** при наличии по четного звания, начинающегося со слов «Заслуженный»;*** при наличии по четного звания, начинающегося со слов «Народный»;*** свыше 10 лет при наличии ученой степени кандидата наук, культурологи, искусствоведения при наличии ученой степени доктора наук, культурологи, искусствоведения;*** при наличии по четного звания, начинающегося со слов «Заслуженный»;*** при наличии по четного звания, начинающегося со слов «Народный»;***
2	специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высш профессионального образования и заключившим в течение трех лет после заведения трудовые договоры с краевыми государственными бюджетным учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении. П устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного за
3	краевые выплаты -воспитателям, -младшим воспитателям и помощникам воспитателей краевых государст казенных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразов

	дошкольного образования детей
4	профессиональным квалификационным группам должностей работников уче персонала, медицинского и фармацевтического персонала первого уров профессиям рабочих первого и второго уровня и общеотраслевым должностя второго, третьего уровня за работу на территории Таймырского Долгано-Нене района
5	шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации
6	за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых фо усиление контрольных функций в образовательных организациях, эффективную и специализированных учреждениях по ведению бухгалтерского учета
7	за результативное руководство структурными подразделениями в цел эффективной работы в учреждениях по обеспечению жизнедеятельности крае образовательных учреждений; за работу по развитию семейных форм воспитания

* - расчет персональных стимулирующих выплат производить от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработно
1	Учителям и иным педагогическим работникам за проверку письменных работ во учреждениях (пропорционально нагрузке):
	учителям истории, биологии и географии
	учителям физики, химии, иностранного языка
	учителям математики
	русского языка, литературы (за исключением классов для обуча ограниченными возможностями здоровья VIII вида и учреждений для детей, нуж психолого-педагогической и медико-социальной помощи)
	учителям начальных классов (за исключением классов для обуч ограниченными возможностями здоровья VIII вида и учреждений для детей, нуж психолого-педагогической и медико-социальной помощи)
1.1	*в классах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико помощи*
	учителям начальных классов
	учителям русского языка и литературы
1.2	преподавателям учреждений среднего профессионального образования
2	за классное руководство, кураторство ****
3	учителям и иным педагогическим работникам за заведование инфраструктуры:***** кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими, му и спортивными залами

**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, профессиональных образовательных учреждений (далее – образовательные учреждения).*

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2700,0 рубля в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее 25 человек, за исключением классов (групп), комплектование которых осуществляется в соответствии с постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 10.07.2015 № 26 «Об утверждении СанПиН 2.4.2.3286-15 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья».

Приложение № 10

Выплаты по итогам работы работникам организаций

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	У
	наименование
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освое выделенных бюджет средств
Объем ввода законченных ремонтом объектов	Текущий ремонт Капитальный ремон
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных мето работы
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результа работы
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуе проектов
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важ работ, мероприятий

Приложение №11

Выплаты по итогам работы
руководителям организаций, их заместителям и главным бухгалтерам

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия	
	наименование	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	Процент освоения выделенных бюджетных средств	
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт Капитальный ремонт	
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	

Приложение 12

Порядок расчета доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

1. Оплата труда педагогическим работникам.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в учреждении применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе
с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, при работе в летних пришкольных лагерях сверх объема, установленного им при тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов организаций
(в т.ч. из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, а также работников методических и учебно-методических кабинетов, центров, иных организаций, осуществляющих обеспечение образовательной деятельности, оценку качества образования), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

Размер оплаты за один час для педагогических работников определяется по следующей формуле:

Су = ФОТу / (Чср),

где:

Су – размер оплаты за один час работы для педработников;

ФОТу – фонд включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты за месяц.

Персональные и компенсационные выплаты рассчитываются по каждому физическому лицу отдельно;

Чср – среднемесячное количество рабочих часов для педагогических работников.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

2. Оплата труда иным работникам.

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

3. Заработная плата при совмещении должностей может быть установлена в твердом размере либо в ставках заработной платы. При определении заработной платы при совмещении должностей в ставках заработной платы могут быть начислены компенсационные и персональные выплаты. Начисление

компенсационных и персональных выплат производится с учетом фактической нагрузки.