

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

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

Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании [статьи 149](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=108403;fld=134;dst=707) Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании [статьи 153](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=108403;fld=134;dst=715) Трудового кодекса Российской Федерации.

[Виды и размеры выплат](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=64044;fld=134;dst=100145) при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

3. Выплаты стимулирующего характера.

3.1.Установление стимулирующих выплат в учреждении осуществляется на основе коллективного договора и настоящего Положения.

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

3.3.Работникам учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждению 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 молодых специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты;

-выплаты по итогам работы.

3.4.Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников учреждений устанавливаются в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

3.5.Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения. Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

3.6.Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением № 5 к настоящему Примерному положению.

3.7.При выплатах по итогам работы учитываются:

-объем освоения выделенных бюджетных средств;

-объем ввода законченных ремонтов объектов;

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

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

-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 учреждения устанавливается в соответствии с приложением № 6 к настоящему Примерному положению. Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

3.8.Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию общественного совета учреждения.

3.9.Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере.

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

3.11. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) учреждения применяют балльную оценку. Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется в соответствии с приложением № 7 к настоящему Положению.

III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ,

И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

1.Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с приложением № 8 к настоящему Примерному положению. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании объёмных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы в соответствии с приложением № 9 к настоящему Положению.

Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается учредителем и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

2.Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с приложением № 10 к настоящему Примерному положению. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливается руководителем учреждения на 10-30% ниже размеров должностных окладов руководителей этих учреждений.

3.Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются в соответствии с [подразделом 2 раздела II](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=64044;fld=134;dst=100018) настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

4.Предельное количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, составляет 45 должностных окладов руководителей учреждений 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.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителю учреждения может направляться на стимулирование труда работников учреждения. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с Финансовым управлением администрации Тасеевского района.

5.Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной отделом образования администрации Тасеевского района (далее - рабочая группа).

5.1.Отдел образования администрации Тасеевского района представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности учреждения, в том числе включающую информацию органа самоуправления образовательного учреждения, в том числе общественного совета учреждения, являющуюся основанием для премирования руководителя учреждения.

5.2.Руководитель учреждения имеет право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

5.3. Рабочая группа может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение рабочей группы оформляется протоколом. С учетом мнения рабочей группы отдел образования администрации Тасеевского района издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

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

[Виды выплат](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=64044;fld=134;dst=100165) стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для руководителя учреждения, его заместителей определяются согласно приложению № 11 к настоящему Положению.

[Размер персональных выплат](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=64044;fld=134;dst=100197) руководителю учреждения, его заместителям определяется согласно приложению № 12 к настоящему Положению.

При выплатах по итогам работы учитываются:

степень освоения выделенных бюджетных средств;

проведение ремонтных работ;

подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;

участие в инновационной деятельности;

организация и проведение важных работ, мероприятий.

размер выплат по итогам работы руководителю учреждения, его заместителям определяется согласно приложению № 13 к настоящему Примерному положению.

7.Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются на срок не более трёх месяцев в процентах от должностного оклада.

8.Персональные выплаты руководителяю учреждения устанавливаются по решению отдела образования администрации Тасеевского района на срок не более 1 года.

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

10.Заместителю руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя соответствующего учреждения.

IV. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

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

Приложение N 1

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),**

**СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

1. Профессиональная квалификационная группа

должностей работников образования

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | | |
|  | | 2 466,0 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников  учебно-вспомогательного персонала второго уровня | | |
| 1 квалификационный уровень |  | 2 597,0 [<\*>](consultantplus://offline/ref=7E6BB1BD9795C2375176AE19AD2BD6B366B7DFF234FA5D0297DDE671A589EB631110C3DEDF3485FE637C31u1E6G) |
| 2 квалификационный уровень |  | 2 882,0 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | | |
| 1 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 3 605,0 |
| при наличии высшего профессионального образования | 4 103,0 |
| 2 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 3 774,0 |
| при наличии высшего профессионального образования | 4 298,0 |
| 3 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 4 133,0 |
| при наличии высшего профессионального образования | 4 707,0 |
| 4 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 4 523,0 |
| при наличии высшего профессионального образования | 5 153,0 |

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 | 2 597,0 |
| 2 квалификационный уровень | 2 739,0 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 2 882,0 |
| 2 квалификационный уровень | 3 167,0 |
| 3 квалификационный уровень | 3 480,0 |
| 4 квалификационный уровень | 4 392,0 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 3 167,0 |
| 2 квалификационный уровень | 3 480,0 |
| 3 квалификационный уровень | 3 820,0 |
| 4 квалификационный уровень | 4 592,0 |

3. Профессиональные квалификационные группы

должностей работников физической культуры и спорта

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки   заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников  физической культуры и спорта второго уровня | |
|  | 2 882,0 |

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 | 2 231,0 |
| 2 квалификационный уровень | 2 338,0 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 2 597,0 |
| 2 квалификационный уровень | 3 167,0 |
| 3 квалификационный уровень | 3 480,0 |
| 4 квалификационный уровень | 4 193,0 |

5. Должности руководителей структурных подразделений

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки  заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей  структурных подразделений | |
| 1 квалификационный уровень | 5 361,0 |
| 2 квалификационный уровень | 5 762,0 |
| 3 квалификационный уровень | 6 218,0 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | |
| 2 квалификационный уровень | 3 167,0 |
| 3 квалификационный уровень | 3 480,0 |
| 4 квалификационный уровень | 4 392,0 |
| 5 квалификационный уровень | 4 961,0 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | |
| 5 квалификационный уровень | 5 361,0 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 5 762,0 |
| 2 квалификационный уровень | 6 675,0 |
| 3 квалификационный уровень | 7 188,0 |

6. Должности, не предусмотренные профессиональными

квалификационными группами

|  |  |
| --- | --- |
| Должность | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки   заработной платы, руб. |
| Заведующий библиотекой | 5 361,0 |
| Художественный руководитель | 5 488,0 |

Приложение № 2

УСТАНОВЛЕНИЕ ДЛЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ К МИНИМАЛЬНОМУ ОКЛАДУ (ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ)

1.Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы увеличивается работникам.

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

О = О min + О min x К,

где:

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

О min - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должностям, установленным положением по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников;

К - повышающий коэффициент.

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

4. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленных в [пункте 5](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=47247;fld=134;dst=100022) настоящего приложения, применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

5. Для работников учреждений устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу):

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

5.1 \* Определить следующие условия установления повышающего коэффициента:

коэффициент устанавливается всем педагогическим работникам учреждения в одинаковом размере;

коэффициент устанавливается в случае, если доля стимулирующих выплат педагогических работников за качество и результаты труда превышает 25% от общего фонда оплаты труда.

Расчет повышающего коэффициента (k) в конкретном учреждении осуществлять следующим образом:

если доля стимулирующих выплат педагогических работников без учета персональных выплат < 25%, то k = 0%,

если доля стимулирующих выплат педагогических работников без учета персональных выплат > 25%, то коэффициент рассчитывается по формуле

k = Q1 / Qокл \*100%,

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

Qокл – объем средств, предусмотренный на выплату минимальных окладов (должностных окладов) педагогических работников.

Q1 = Q – Qгар - Qстим - Qотп

где Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников

Qгар - фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат, персональных стимулирующих выплат;

Qстим – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на стимулирующие выплаты педагогическим работникам, определяется в размере не менее 25% от фонда оплаты труда педагогических работников;

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

если k > предельного значения, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения

Приложение № 3

**Виды и размеры**

**компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Виды компенсационных выплат | Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы[<\*>](consultantplus://offline/ref=F438BF9CD7A82251959BD4831AD419BCDE50C2578D41659F65717FAA62D542B8F47F7EA435BC77353C05972EbAO7J) |
| 1. | За работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (в том числе с задержкой психического развития), (кроме медицинских работников) [<\*\*>](consultantplus://offline/ref=F438BF9CD7A82251959BD4831AD419BCDE50C2578D41659F65717FAA62D542B8F47F7EA435BC77353C05972EbAO7J). | 20 |
| 2. | Руководителям образовательных учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченным возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников) нуждающихся в длительном лечении. | 15 |
| 3. | За работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах | 20 |
| 4. | 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 учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения) | 20 |
| 5. | Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов). | 30 |
| 6. | Водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день | 25 |
| 7. | За ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей) | 15 |
| 8. | Выплата специалистам за работу в сельской местности | 25 |

<\*> Компенсационные выплаты рассчитывать от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

[<\*\*>](consultantplus://offline/ref=F438BF9CD7A82251959BD4831AD419BCDE50C2578D41659F65717FAA62D542B8F47F7EA435BC77353C05972EbAO7J) В образовательных учреждениях, имеющих классы или группы для детей   
с ограниченными возможностями здоровья. Оплата труда педагогических работников производится только за часы занятий, которые они ведут в этих классах и группах.

Приложение № 4

**ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ**

**СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ**

**РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Должности | Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения | Условия | | Баллы  (предельный размер выплаты) |
| наименование | индикатор |
| Руководитель структурного подразделения (начальник отдела, начальник лагеря) | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Стабильность коллектива сотрудников | Соотношение уволившихся к численности сотрудников структурного подразделения | от 0 % до 2 % | 30 |
| до 5 % | 10 |
| Доля молодых специалистов от общего числа сотрудников отдела | от 20 до 40 % | 10 |
| свыше 40 % | 30 |
| Продвижение достижений и возможностей структурного подразделения | Количество публикаций, презентаций, рекламной продукции и т.д. в квартал | до 3 шт. | 20 |
| Более 4 шт. | 30 |
| Увеличение спроса на услуги структурного подразделения и учреждения | более чем на 5 % | 30 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Выполнение плана работы структурного подразделения на уровне установленных показателей | Процент выполнения запланированных работ | 90 -100% | 80 |
| Результативность собственного участия в профессиональных конкурсах и мероприятиях | Степень участия | призер | 40 |
| участник | 20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества осуществляемой деятельности | Наличие дополнительного ресурса | за каждый привлеченный ресурс | 15, но не более 60 в квартал |
| Методист | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения технологий, методов и инновационных программ, реализуемых педагогами | Наличие оформленных программ, технологий, методов у педагогических кадров | 1  более 1 | 20  40 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Полнота реализации программы деятельности учреждения | Выполнение плана методической работы | 100 % от запланированного в квартал | 20 |
| Непрерывное собственное профессиональное образование | Участие в профессиональном конкурсе: краевого уровня, межрегионального уровня, российского уровня | участник | 5  10  15 |
| Победа в профессиональном конкурсе:  Краевого уровня, межрегионального уровня, российского уровня | победитель | 10  15  25 |
| Участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию методической деятельности | сертификат, свидетельство | 10 |
| Достижения педагогических кадров в профессиональных конкурсах (конкурсах методических материалов, образовательных программ) | Краевой уровень | участник | 10 |
| призер | 20 |
| Российский уровень | участник | 15 |
| призер | 25 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Разработка проектов, методических материалов | Наличие собственных проектов, проектов, методических материалов | 1  Более 1 | 20  50 |
| Описание педагогического опыта | Количество изданных публикаций, представленных в профессиональных СМИ | 1  Более 1 | 10  20 |
| Выступление на конференциях, семинарах | краевой уровень всероссийский уровень | 10  20 |
| Организация повышения профессионального мастерства педагогов | Проведение мастер-классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий | 1 раз в квартал | 10 |
| более 1 раза в квартал | 25 |
| Предъявление образовательных практик | Уровень предъявления  Образовательных  практик | краевой  российский | 10  30 |
| Педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности т ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Сохранность количества потребителей государственных услуг дополнительного образования | Стабильный состав объединения по годам обучения | отсутствие отчисленных учащихся в течение квартала | 20 |
| Полнота реализации дополнительной образовательной программы | Выполнение учебного плана дополнительной образовательной программы | 100 % от запланированного в квартал | 20 |
| Методическое обеспечение дополнительной образовательной программы (по каждой программе) | Разработка планов – конспектов занятий в соответствии с программой | наличие материалов, пособий | до 10 |
| Изготовление инструктивно – методических материалов, дидактических материалов, учебно–наглядных пособий | наличие материалов, пособий | до 30 |
| Ведение профессиональной документации | Полнота и соответствие документов педагога дополнительного образования (журнал, рабочие программы, календарно-тематический план, аналитические записки, расписание работы объединения и др.) нормативным актам, регламентирующим работу | отсутствие замечаний к документам в отчетный период | 10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Предъявление результатов педагогической деятельности на педагогических, методических советах, семинарах и других | Уровень учреждения | доклад, выступление, публикация, презентация | 5 за каждое, но не более 30 |
| Краевой уровень | доклад, выступление, публикация, презентация | 15 за каждое, но не более 30 |
| Межрегиональный и российский уровни | доклад, выступление, публикация, презентация | 40 |
| Непрерывное профессиональное образование | Участие в профессиональном конкурсе:  краевого уровня, межрегионального уровня,  российского уровня | сертификат участника | 10  15  20 |
| Победа в профессиональном конкурсе:  краевого уровня,  межрегионального уровня,  российского уровня | диплом победителя | 15  25  40 |
| Участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию реализуемой программы | сертификат, свидетельство | 10 |
| Интеграция в образовательный процесс учащихся с ограниченными возможностями здоровья, детей-сирот детей, состоящих на учете в ОВД | Наличие в группе обучающихся с ОВЗ, детей-сирот, детей, состоящих на учете в ОВД | за каждого обучающегося | 0,5 ,  Но не более 20 |
| Организация деятельности с родителями обучающихся | Проведение мероприятий с родителями (родительские собрания, совместные детско-взрослые мероприятия) | не менее 1 мероприятия в квартал | 5 за каждое, не более 15 |
| Осуществление дополнительных видов работ | Участие в проведении краевых массовых мероприятий | выполнение плана подготовки краевого массового мероприятия | 5 за каждое, не более 15 |
| Выполнение работ по ремонту и приведению в порядок используемого в образовательном процессе оборудования и инвентаря, проведение погрузочно-разгрузочных работ | временные затраты со 100 % качеством до 1 часа  до 2 часов  свыше 2 часов | 5  7  15 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Результаты обучающихся | Средний процент освоения содержания программы обучающихся (по результатам промежуточной, итоговой аттестации) | 90-100 % | 20 |
| Достижения обучающихся на конкурсных мероприятиях:  Краевого уровня | участие  призер | 5  15 |
| Межрегионального уровня | участие  призер | 10  20 |
| Российского уровня | участие  призер | 20  30 |
|  |  |  |  |
| Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса | Отсутствие несчастных случаев | 0 случаев | 10 |
|  |  |  |  |
| Педагог-организатор | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Выполнение государственного задания | Количество потребителей государственных услуг мероприятий | 100 % соответствие показателям государственного задания | 20 |
| Степень ответственности при организации и проведении массового мероприятия | руководит организацией и проведением мероприятия | 20 за каждое мероприятие, не более 100 |
| Участвует в организации и проведении | 10 за каждое, не более 50 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Предъявление результатов педагогической деятельности на педагогических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня | На уровне учреждения | доклад, выступление, публикация, презентация | 5 за каждое, но не более 30 |
| Краевой уровень | доклад, выступление, публикация, презентация | 15 за каждое, но не более 30 |
| Межрегиональный, российский уровни | доклад, выступление, публикация, презентация | 40 |
| Непрерывное профессиональное образование | Участие в профессиональном конкурсе:  краевого уровня,  межрегионального,  российского уровня | сертификат участника | 10  15  20 |
| Победа в профессиональном конкурсе:  краевого уровня,  межрегионального,  российского уровня | диплом победителя | 15  25  30 |
| Участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию реализуемой программы | сертификат, свидетельство | 10 |
| Выполнение технических условий массового мероприятия | Полнота использования финансовых средств на проведение мероприятия | 90-100 % | 25 |
| Соблюдение сроков, соответствие требованиям бухгалтерии | Сдача финансового отчета о проведении массового мероприятия без замечаний | 15 |
| Осуществление дополнительных видов работ | Выполнение работ по ремонту и приведению в порядок используемого оборудования и инвентаря, используемого для организации массовых мероприятий, проведение погрузочно-разгрузочных работ | Временные затраты со 100 % качеством  до 1 часа  до 2 часов  свыше 2 часов | 5  10  20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Результаты обучающихся | Достижения обучающихся на конкурсных мероприятиях: |  |  |
| межрегионального уровня | участие  призер | 10  20 |
| российского уровня | Участие призер | 20  30 |
| Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса | Отсутствие несчастных случаев | 0 случаев | 10 |
| Педагог-психолог | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Сопровождение воспитанников в образовательном процессе | Руководство медико-психолого-педагогическим консилиумом (МПК) | работа МК в соответствии с планом | 20 |
| Проведение мероприятий для родителей воспитанников | проведение одного мероприятия | 10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению воспитанников | Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | за участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | 50 |
| призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта | 70 |
| презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов | 50 |
| Адаптация вновь поступивших воспитанников, благоприятный психологический климат | Уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся, воспитанников | 30 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников | Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения воспитанников | отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года | 40 |
| Водитель | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Качественное транспортное обслуживание краевых мероприятий (ЕГЭ, мероприятия с детьми и др.) | Отсутствие замечаний по транспортному обеспечению | 0 замечаний | 20 за каждое мероприятие, но не более 100 в квартал |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Осуществление дополнительных видов работ | Мелкий ремонт транспортного средства | периодичность 1 раз в месяц;  свыше 2 раз в месяц | 10  30 |
| Мойка транспортного средства | ежедневно | 30 |
| Выполнение работ по ремонту и приведению в порядок используемого оборудования и инвентаря, проведение погрузочно-разгрузочных работ | Временные затраты со 100 % качеством  до 1 часа,  до 2 часов  свыше 2 часов | 5  10  20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Безаварийность, соблюдение правил дорожного движения | Отсутствие ДТП | 0 предписаний | 50 |
| Отсутствие штрафных санкций | 0 штрафов | 50 |
| Коммуникативная культура | Умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями учреждения | отсутствие жалоб | 20 |
| Рабочий по комплексному обслуживанию здания, сторож (дежурный), дворник, уборщик производственных помещений | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Бесперебойное функционирование всех систем жизнедеятельности учреждения | Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности | отсутствие замечаний, жалоб | 70 |
| Отсутствие фиксированных случаев порчи имущества, аварийных ситуаций | отсутствие протоколов | 100 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Осуществление дополнительных видов работ | Выполнение погрузочно-разгрузочных работ вручную | временные затраты со 100 % сохраненностью транспортируемого имущества:  до 1 часа,  до 2 часов  свыше 2 часов | 10  15  30 |
| Проведение мелких ремонтных работ в учреждении, оборудования | временные затраты со 100 % качеством:  до 1 часа,  до 2 часов  свыше 2 часов | 10  20  50 |
|  | Благоустройство территории | наличие элементов ландшафтного дизайна в помещениях и на территории учреждения | 20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Коммуникативная культура | Умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями учреждения | отсутствие жалоб | 30 |
|  |  |

Приложение № 5

**РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Основание установления выплаты | Размер  к окладу (должностному окладу) |
| 1. | Выплата за опыт работы в занимаемой должности <\*> |  |
| от 1 года до 5 лет  при наличии учёной степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <\*\*>  при наличии учёной степени доктора педагогических, экономических, наук, культурологии, искусствоведения <\*\*>  при наличии почётного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»,  при условии соответствия почётного звания профилю учреждения<\*\*>  при наличии почётного звания, начинающегося со слова «народный» <\*\*> | 5%  15%  20%  15%  20% |
| от 5 до 10 лет  при наличии учёной степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <\*\*>  при наличии учёной степени доктора педагогических, экономических, наук, культурологии, искусствоведения <\*\*>  при наличии почётного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»,  при условии соответствия почётного звания профилю учреждения<\*\*>  при наличии почётного звания, начинающегося со слова «народный» <\*\*> | 15%  25%  30%  25%  30% |
| свыше 10 лет  при наличии учёной степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <\*\*>  при наличии учёной степени доктора педагогических, экономических, наук, культурологии, искусствоведения <\*\*>  при наличии звания, начинающегося со слова «Заслуженный»,  при условии соответствия почётного звания профилю учреждения<\*\*>  при наличии почётного звания, начинающегося со слова «народный» <\*\*> | 25%  35%  40%  35%  40% |
| 2 | Выплаты за сложность и напряженность | 5%  10%  15%  15%  15% |
| Учителям и иным педагогическим работникам за проверку письменных работ во всех учреждениях (пропорционально нагрузке:  Учителям истории, биологии, и географии  Учителям физики, химии, иностранного языка  Учителям математики  Учителям русского языка, литературы (за исключением классов для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья VIII вида)  Учителям начальных классов (за исключением классов для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья VIII вида) |
| Учителям и иным педагогическим работникам за проверку письменных работ во всех учреждениях (пропорционально нагрузке в классах для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья VIII вида:  учителям начальных классов  учителям русского языка и литературы | 15%  15% |
| учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры:  кабинетами, лабораториями  учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами | 10%  20% |
| учителям и иным педагогическим работникам за классное руководство | 2700 руб. <\*\*\*\*> |
| 3. | -шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания | 20% |
| 4. | Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трёх лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с учреждениями образования либо продолжающим работу в образовательном учреждении. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения. | 20% |
| 5. | Краевые выплаты<\*\*\*\*\*>:  - воспитателям,  -младшим воспитателям и помощникам воспитателей муниципальных бюджетных и казённых образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования детей > | 718,4 рубля  2155,2 |
| 6. | за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в учреждениях по обеспечению жизнедеятельности краевых государственных образовательных учреждений;  за работу по развитию семейных форм воспитания | 60% |

--------------------------------

<\*> 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 профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<\*\*\*> расчет персональных стимулирующих выплат производить от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов. Установить нормативными правовыми актами конкретные значения персональных стимулирующих выплат, исключить для учреждений возможность дифференцирования указанных размеров персональных выплат.

<\*\*\*\*> - Размер выплаты педагогическим работникам за классное руководство определяется исходя из расчета 2,7 тыс. рублей в месяц за классное руководство в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях, либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в общеобразовательных учреждениях, вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, кадетских школах, кадетских школах-интернатах, общеобразовательных школах-интернатах и образовательных учреждениях для детей дошкольного и младшего школьного возраста, расположенных в сельской местности.

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

<\*\*\*\*\*> Краевые выплаты воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей (далее – выплаты воспитателям), устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника.

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

На выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Приложение № 6

**РАЗМЕР**

**ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения | Условия | | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке |
| наименование | индикатор |
| Степень освоения выделенных бюджетных средств | % освоения выделенных бюджетных средств | 90% выделенного объёма средств  95% выделенного объёма средств | 25%  50% |
| Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | Применение нестандартных методов работы | х | 50% |
| Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения | Задание выполнено | В срок, в полном объёме | 50% |
| Достижение высоких результатов в работе за определённый период | Оценка результатов работы | Наличие динамики в результатах | 50% |
| Участие в инновационной деятельности | Наличие реализуемых проектов | участие | 50% |
| Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий | Наличие важных работ, мероприятий | участие | 50% |

Приложение № 7

**ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ**

**ПРИ ПРИМЕНЕНИИ БАЛЛЬНОЙ ОЦЕНКИ**

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

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

С = С1 бала x Бi,

где:

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

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

Бi - количество баллов по результатам оценки труда i-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

i=1

С1 бала = (Qстим - Qстим рук / SUM Бni,

где:

Qстим - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в месяц в плановом квартале;

Qстим рук - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения в расчете на месяц в плановом периоде;

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

Qстим не может превышать Qстим1

Qстим1 = Qзп - Qгар - Qотп ,

где:

Qстим1 - предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

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

Qгар - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм выплат компенсационного характера на месяц в плановом периоде, определенный согласно штатному расписанию учреждения;

Qотп - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяц в плановом периоде.

Qотп = Qбаз x Nотп / Nгод ,

где:

Qбаз - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде без учета выплат по итогам работы;

Nотп - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяце плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;

Nгод - количество календарных дней в месяц в плановом периоде.

Приложение № 8

**КОЛИЧЕСТВО СРЕДНИХ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),**

**СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО**

**ПЕРСОНАЛА, ИСПОЛЬЗУЕМОЕ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ РАЗМЕРА**

**ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ С УЧЕТОМ**

**ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЯ К ГРУППЕ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА**

**РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Учреждения | Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала учреждения | | | |
| I группа по оплате труда | II группа по оплате труда | III группа по оплате труда | IV группа по оплате труда |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Учреждения, подведомственные отделу образования администрации Тасеевского района | 2,6 – 3,0 | 2,1 – 2,5 | 1,8 – 2,0 | 1,5 – 1,7 |

Приложение № 9

**ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ**

**К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА**

**РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ**

1.К показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб учреждения, в том числе:

численность работников учреждения;

количество обучающихся (воспитанников);

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.

3.Учреждения относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, установленных [пунктами 7](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=58848;fld=134;dst=100286) и [8](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=58848;fld=134;dst=100309) 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 (воспитанников) учреждений определяется по общеобразовательным учреждениям по списочному составу на начало учебного года.

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.

5.1. 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.

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  П/п | Наименование показателя | Условия | Количество баллов |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Количество обучающихся в учреждениях | За каждого обучающегося | 0, 3 |
| 2. | Количество обучающихся из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей | Из расчета за каждого | 0,5 |
| 3. | Количество лицензированных образовательных программ | За каждую программу | 0,5 |
| 4. | Количество работников в учреждении | За каждого работника, имеющего:  -первую квалификационную категорию  -высшую квалификационную категорию  -учёную степень | 0,5  1  1,5 |
| 5. | Наличие филиалов учреждения с количеством обучающихся (воспитанников), слушателей | За каждое указанное структурное подразделение |  |
| До 100 человек | 20 |
| От 100 до 200 человек | 30 |
| Свыше 200 человек | 50 |
| 6. | Наличие в учреждениях спортивной направленности: | За каждую группу дополнительно | 5 |
| Спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки | За каждого обучающегося дополнительно | 0,5 |
| Учебно-тренировочных групп, групп спортивного совершенствования | За каждого обучающегося дополнительно | 2,5 |
| Групп высшего спортивного мастерства | За каждого обучающегося дополнительно | 4,5 |
| 7. | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов | За каждый класс | 15 |
| 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 каждый вид | 15 |
| 9. | Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой, кабинета психолога, логопеда | За каждый вид | 15 |
| 10. | Наличие автотранспортных средств | За каждую единицу | 3, но не более 30 |
| 11. | Наличие оздоровительных объектов (лагерей, баз отдыха) |  |  |
| При наличии договорных отношений | 15 |
| 12. | Наличие учебно-опытных участков, теплиц, специализированных учебных мастерских | За каждый вид | 50 |
| 13. | Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений | За каждый вид | 10 |
| 14. | Наличие обучающихся (воспитанников) в учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе | За каждого обучающегося (воспитанника) | 0,5 |
| 15. | Наличие в учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп)) | За каждого обучающегося (воспитанника) | 1 |
| 16. | Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом | На 15 мест (не менее) | 15 |
| 17. | Количество разработанных методических пособий за календарный год | За каждое методическое пособие | 10 |

**ГРУППЫ**

**ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Тип (вид) учреждения | Группы по оплате труда  руководителей учреждений (по сумме  баллов) | | | |
| I | II | III | IV |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Общеобразовательные учреждения (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования) | свыше 500 | от 351 до 500 | от 201 до 350 | до 200 |
| 2. | Дошкольные учреждения | свыше 350 | от 251 до 350 | от 151 до 250 | до 150 |
| 7. | Образовательные учреждения дополнительного образования детей | свыше 500 | от 351 до 500 | от 201 до 350 | до 200 |

Приложение №10

ПОРЯДОК

ИСЧИСЛЕНИЯ СРЕДНЕГО РАЗМЕРА ОКЛАДА (ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА),

СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА

ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ

УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала учреждения.

Перечень должностей, профессий работников учреждений, относимых

к основному персоналу по виду экономической деятельности

|  |  |
| --- | --- |
| Вид экономической деятельности, ведомственная принадлежность, тип учреждений | Должности, профессии работников учреждений |
| I по виду экономической деятельности «Образование» |  |
| 1.Учреждения, подведомственные отделу образования администрации Тасеевского района |  |
| 1.1.Дошкольные образовательные учреждения | воспитатель |
| 1.2. Общеобразовательные учреждения (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования) | учитель |
| 1.3. Образовательные учреждения дополнительного образования детей | педагог дополнительного образования тренер-преподаватель  педагог-организатор  концертмейстер |

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

n

SUM ДО

i=1 i

ДОср = --------,

n

где ДОср - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

ДОi - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием учреждения;

n - штатная численность работников основного персонала.

3. 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 №10

ПОРЯДОК

ИСЧИСЛЕНИЯ СРЕДНЕГО РАЗМЕРА ОКЛАДА (ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА),

СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА

ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ

УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала учреждения.

Перечень должностей, профессий работников учреждений, относимых

к основному персоналу по виду экономической деятельности

|  |  |
| --- | --- |
| Вид экономической деятельности, ведомственная принадлежность, тип учреждений | Должности, профессии работников учреждений |
| I по виду экономической деятельности «Образование» |  |
| 1.Учреждения, подведомственные отделу образования администрации Тасеевского района |  |
| 1.1.Дошкольные образовательные учреждения | воспитатель |
| 1.2. Общеобразовательные учреждения (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования) | учитель |

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

n

SUM ДО

i=1 i

ДОср = --------,

n

где ДОср - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

ДОi - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием учреждения;

n - штатная численность работников основного персонала.

3. 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 №11

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Должности | Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений | Условия | | Предельный размер выплат к окладу, (долж-ностному окладу), ставке заработ-ной платы |
| наименование | индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Руководитель учреждения | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Последовательная реализация программы деятельности (развития) учреждения программы | Выполнение программы деятельности (развития) учреждения программы | 95-100% | 30% |
| 90-95% | 10% |
| Соответствие учреждения требованиям надзорных органов | Отсутствие предписаний | 30% |
| Устранение предписаний в установленный срок | 10% |
| Соответствие ресурсного обеспечения лицензионным, аккредитационным требованиям | 95-100% | 30% |
| Эффективность финансово-экономической деятельности | Исполнение бюджетной сметы учреждения | 95-100% | 100% |
| 80% | 50% |
| 70% | 30% |
| Выстраивание эффективных взаимодействий с другими учреждениями и ведомствами для достижения целей учреждения | Наличие соглашений, договоров о совместной деятельности | Факт наличия | 40% |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Категория учреждения, установленная при аккредитации |  | высшая | 40% |
| первая | 30% |
| вторая | 20% |
| третья | 10% |
| Дополнительные объёмы и объекты управления | Количество дополнительных объектов управления | За каждый объект управления | 10% |
| Участие в организации внутрисистемных и краевых мероприятий, участие в организации работ по реализации грантов, проектов, конкурсов, программ | За каждое участие | 10% |
| Выполнение учреждением государственного задания |  | 90-100% | 60% |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Соблюдение законодательных и нормативных правовых актов | Отсутствие нарушений законодательных и нормативных правовых актов | 0 предписаний | 50% |
| Эффективность реализуемой кадровой политики | Укомплектованность штатов | 90-100% | 20% |
| Отсутствие конфликтных ситуаций в трудовом коллективе | 0 жалоб, протоколов | 20% |
| Количество молодых специалистов в учреждении | За каждого молодого специалиста | 5% |
| Заместитель руководителя | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Последовательная реализация деятельности (развития) учреждения | Выполнение деятельности (развития) учреждения программы | 95-100% | 30% |
| 90-95% | 10% |
| Соответствие учреждения требованиям надзорных органов | Отсутствие предписаний | 30% |
| Устранение предписаний в установленный срок | 10% |
| Соответствие ресурсного обеспечения лицензионным, аккредитационным требованиям | 95-100% | 30% |
| Исполнение бюджета учреждения |  | 95-100% | 100% |
| 80% | 50% |
| 70% | 30% |
| Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества образовательного процесса | Получение учреждением средств по итогам участия в конкурсах | Наличие гранта, наличие поступлений на внебюджетный счёт | 30% |
| Использование других учреждений и ведомств для организации образовательного процесса | Количество соглашений, договоров о совместной деятельности | 20% |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Категория учреждения, установленная при аккредитации |  | высшая | 40% |
| первая | 30% |
| вторая | 20% |
| третья | 10% |
| Дополнительные объёмы и объекты управления | Количество дополнительных объектов управления (в т.ч. территории, зданий и сооружений коммунальных сетей) | За каждый объект управления | 10% |
| Количество консультаций по организации деятельности муниципальных УДОД | До 5 консультаций в квартал | 10% |
| Более 6 консультаций в квартал | 15% |
| Участие в организации внутрисистемных и краевых мероприятий, участие в организации работ по реализации грантов, проектов, конкурсов, программ | За каждое участие | 10% |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Выполнение государственного задания на выполнение государственных услуг | Сохранность контингента | 90-100% | 10% |
| Исполнение календаря краевых массовых мероприятий с учащимися | 100% | 30% |
| Результат участия команд Красноярского края во всероссийских мероприятиях | Участие | 10% |
|  | Призёры, победители | 30% |
| Эффективность реализуемой кадровой политики | % обученных специалистов, имеющих допуск к выполнению работ, обеспечивающих бесперебойную работу учреждения | 90-100% от необходимого количества специалистов | 40% |
| % специалистов, имеющих квалификационную категорию | Не менее 50% от общего числа педагогических работников | 10% |
| Не менее 80% от общего числа педагогических работников |  |
| Количество педагогических работников, участвующих в профессиональных конкурсах | За каждого работника | 30% |
| Главный бухгалтер | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Ведение бухгалтерского и налогового учёта в соответствии с действующим законодательством и учётной политикой учреждения | Отсутствие замечаний | 0 замечаний | 100% |
| Исполнение бюджета учреждения |  | 95-100% | 100% |
| 80% | 50% |
| 70% | 30% |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Категория учреждения, установленная при аккредитации |  | высшая | 40% |
| первая | 30% |
| вторая | 20% |
| третья | 10% |
| Соблюдение сроков и порядка финансовой отчётности | Соответствие заданным нормам и нормам законодательства, доля сданных отчётных документов | 100% | 80% |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Эффективность экономической, финансовой деятельности учреждения | Доля выполненных обязательств | 100% | 60% |
| 80% | 50% |
| 70% | 30% |
| Заключение государственных контрактов с поставщиками, мониторинг потребности обеспечения образовательного процесса оборудованием, инвентарём, учебной литературой | Государственные контракты заключены согласно действующему законодательству, выполнены в срок | 30% |

Приложение № 12

**РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ**

**РУКОВОДИТЕЛЯМ, ЗАМЕСТИТЕЛЯМ И ГЛАВНЫМ БУХГАЛТЕРАМ**

**УЧРЕЖДЕНИЙ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Виды персональных выплат | Предельный  размер выплат  к окладу (должностному  окладу) [<\*>](consultantplus://offline/ref=EA4505DDF372C150BC76DDD0E86761689C07B6ABD36F48C581BF7C01A6584151587463C9D90F94E82E5C95DFg502A) |
| 1. | Опыт работы в занимаемой должности <\*> |  |
|  | от 1 года до 5 лет  при наличии учёной степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <\*\*>  при наличии учёной степени доктора педагогических, экономических, наук, культурологии, искусствоведения <\*\*>  при наличии почётного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <\*\*>,  при наличии почётного звания, начинающегося со слова «народный» <\*\*> | 5%  15%  20%  15%  20% |
|  | от 5 до 10 лет  при наличии учёной степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <\*\*>  при наличии учёной степени доктора педагогических, экономических, наук, культурологии, искусствоведения <\*\*>  при наличии почётного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <\*\*>,  при наличии почётного звания, начинающегося со слова «народный» <\*\*> | 15%  25%  30%  25%  30% |
|  | свыше 10 лет  при наличии учёной степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <\*\*>  при наличии учёной степени доктора педагогических, экономических, наук, культурологии, искусствоведения <\*\*>  при наличии почётного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <\*\*>,  при наличии почётного звания, начинающегося со слова «народный» <\*\*> | 25%  35%  40%  35%  40% |
| 2. | Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трёх лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными учреждениями образования | 20% |
| 3. | за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в учреждениях по обеспечению жизнедеятельности краевых государственных образовательных учреждений;  за работу по развитию семейных форм воспитания | 60% |
| 4 | Сложность, напряженность и особый режим работы:  наличие филиалов:  до 3-х (включительно)  свыше 3-х | 30%  60% |

----------------------------

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

Приложение № 13

**РАЗМЕР ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЯМ УЧРЕЖДЕНИЙ,**

**ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ И ГЛАВНЫМ БУХГАЛТЕРАМ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения | Условия | | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке |
| наименование | индикатор |
| Степень освоения выделенных бюджетных средств | Процент освоения выделенных бюджетных средств | от 98% до 99%  от 99, 1% до 100% | 70%  100% |
| Проведение ремонтных работ | Текущий ремонт  Капитальный ремонт | Выполнен в срок, качественно, в полном объёме | 25%  50% |
| Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году | Учреждение принято надзорными органами | Без замечаний | 50% |
| Участие в инновационной деятельности | Наличие реализуемых проектов | Реализация проектов | 100% |
| Организация и проведение важных работ, мероприятий | Наличие важных работ, мероприятий | -международные  -федеральные  -межрегиональные  -региональные  -внутри учреждения | 100%  90%  80%  70%  60% |