**Администрация города Шарыпово**

**город Шарыпово Красноярский край**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**22.09.2014 № 213**

О внесении изменений в постановление

Администрации г. Шарыпово от 19.06.2013 г. № 138

«Об утверждении Примерного Положения о новой

системе оплаты труда работников муниципальных

образовательных учреждений города Шарыпово»

(ред. от 28.10.2013 № 260, от 29.10.2013 № 261)

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Законом Красноярского края от 29.10.2009г. № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений», статьей 37 Устава города Шарыпово,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. В постановление Администрации г. Шарыпово 19.06.2013 г. № 138 (ред. от 28.10.2013 № 260, от 29.10.2013 № 261) «Об утверждении Примерного Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Шарыпово» внести следующие изменения:
   1. Приложение «Положение о новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Шарыпово» изложить в новой редакции, согласно приложению.
2. Контроль за выполнением настоящего Постановления возложить на исполняющего полномочия заместителя Главы Администрации города Шарыпово по социальным вопросам С.П. Шепель.
3. Настоящее постановление вступает в силу в день, следующий за днем официального опубликования в периодическом печатном издании «Официальный вестник города Шарыпово», подлежит размещению на официальном сайте Администрации города Шарыпово и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.10.2014 года.

Глава Администрации города Шарыпово А.С. Погожев

Приложение

к постановлению Администрации

города Шарыпово

от № 213 от 22.09.2014 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ГОРОДА ШАРЫПОВО**

**(далее – Положение)**

1. Общие положения

Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников муниципальных образовательных бюджетных учреждений города Шарыпово отличную от тарифной системы оплаты труда.

1.1. Система оплаты труда работников муниципальных образовательных бюджетных учреждений города Шарыпово (далее - система оплаты труда) включает в себя следующие элементы оплаты труда:

оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

1.2. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам с учетом требований к квалификации, с применением выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников муниципальных образовательных бюджетных учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края, Администрации города Шарыпово, содержащими нормы трудового права, и настоящим Постановлением.

1.3. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

в) государственных гарантий по оплате труда;

г) примерных положений об оплате труда работников муниципальных образовательных бюджетных учреждений;

д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

е) мнения представительного органа работников.

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

1.5. Работникам муниципальных образовательных бюджетных учреждений (далее – учреждений) в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются руководителем учреждения 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 коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

2.2. В коллективных договорах, соглашениях, 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 и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

2.3. Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы работникам муниципальных образовательных бюджетных учреждений устанавливаются на основе Постановления Правительства Красноярского края от 15.12.2009 г. № 648-п:

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

<\*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 2 597,0 руб., для должности «дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3 461,0 руб.

2.4. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общеотраслевых должностей устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 29.05.2008 N 247н:

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

2.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов, ставок в следующих случаях:

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

О = О + О x К,

min min где,

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

О - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки

min

заработной платы по должности, установленный настоящим Положением по

квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, к

которому относится должность работников;

К - повышающий коэффициент.

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

2.5.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пунктах 2.4.4 настоящего Положения и 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.

2.5.4. Повышающий коэффициент устанавливается по должности "учитель" по следующим основаниям:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N  п/п | Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы | Предельное  значение  повышающего  коэффициента |
| 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 педагогических работников дошкольных образовательных учреждений  для педагогических работников прочих образовательных организаций\* | 35%  50%  20% |

\*Определяются 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 осуществляется 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 педпгогическим 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.

2.5.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

n

К = SUM К ,

i=1 i

где

К - повышающий коэффициент по каждому основанию;

i

n - число оснований повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2.5.6. Повышающий коэффициент особенности образовательных программ (сложность, приоритетность предмета, профильное обучение, углубленное обучение) должен учитывать:

включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме единого государственного экзамена и других формах независимой аттестации;

дополнительную нагрузку педагога, связанную с подготовкой к урокам (формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; подготовку их к уроку и другие виды работ, не являющиеся основанием установления повышающего коэффициента согласно настоящим условиям);

обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем;

большую информативную емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников;

необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования;

дополнительную нагрузку педагога, обусловленную неблагоприятными условиями для его здоровья;

возрастные особенности учащихся (начальная школа);

специфику образовательной программы учреждения, определяемую концепцией программы развития, с учетом вклада в ее реализацию данного предмета.

2.5.7. Повышающий коэффициент за проверку письменных работ рассчитывается в зависимости от нагрузки по преподаваемым предметам:

S x N

p i i

К = SUM -----------,

i i=1 N

n

где

p - число преподаваемых предметов;

S - размер увеличения оклада в зависимости от предмета, определяемый в

i

соответствии с пунктом 3 таблицы, приведенной в пункте 2.4.4 настоящего Положения;

N - нагрузка по каждому предмету;

i

N - норма часов на ставку.

n

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

M x (U - U ) x N

k i i ср i

К = SUM --------------------,

i i=1 N

n

где,

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

M - размер увеличения оклада в расчете на одного учащегося,

i

определяемый в соответствии с пунктом 9 таблицы, приведенной в пункте 2.4.4 настоящего Положения;

N - нагрузка по каждому предмету;

i

N - норма часов на ставку;

n

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

i

имеет нагрузку;

U - средняя наполняемость классов в учреждении, за исключением

ср

классов для детей с особыми потребностями (коррекционные).

k1

U = SUM U / k1,

ср i=1 i

где

k1 - число классов в учреждении.

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

При U < U повышающий коэффициент за увеличение численности учащихся

i ср

в классе к средней наполняемости классов в учреждении не рассчитывается.

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

2.6. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий работников:

|  |  |
| --- | --- |
| 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 |
| 1. квалификационный уровень | 4 192,0 |

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Порядок установления выплат компенсационного характера, их виды и размеры определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, нормативно-правовыми актами Администрации города Шарыпово, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

3.2. 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).

3.3. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края, нормативными правовыми актами города Шарыпово, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением без учета увеличения должностного оклада при наличии квалификационной категории.

3.4. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников муниципальных образовательных бюджетных учреждений устанавливаются 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.

3.5. Доплата за работу в ночное время производится в размере 20% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы).

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

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N  п/п | Виды компенсационных выплат | Размер в процентах к окладу  (должностному  окладу), ставке  заработной платы без учета повышающих коэффициентов |
| 1 | За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) (кроме медицинских работников) | 20 |
| 2 | Руководителям образовательных учреждений, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении | 15 |
| 3 | Руководителям, педагогическим работникам и другим специалистам медико-педагогических и психолого-медико-педагогических консультаций, логопедических пунктов | 20 |
| 4 | Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых | 20 |
| 5 | Водителям легковых автомобилей за ненормированный  рабочий день | 25 |
| 6 | За ненормированный рабочий день | 15 |

\* 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.

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

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

4. 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 учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

Образовательные учреждения вправе самостоятельно в коллективных договорах учреждения, внутренних локальных актах устанавливать дополнительные критерии оценки результативности и качества труда работников образовательных учреждений в пределах фонда оплаты труда.

4.3. Работникам учреждений по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением 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 (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), установленного в Красноярском крае, обеспечение региональной выплаты, установленной пунктом 4.16. настоящего Положения), без учета увеличения должностного оклада при наличии квалификационной категории;

- выплаты по итогам работы.

4.4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

4.5. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

4.6. Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждения.

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

4.8. 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 = С 1 балла x Бi ,

где:

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

С 1 балла - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый квартал;

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

n

С 1 балла  = (Q стим - Q стим рук) / SUM Б i,

i=1

где:

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

Q стим рук - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя учреждения, утвержденный в бюджетной смете учреждения в расчете на квартал;

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

Q стим не может превышать Q стим1.

Q стим1 = Q зп - Q гар - Q отп,

где:

Q стим1 – предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

Q зп - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете учреждения на плановый квартал;

Q гар - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый квартал), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

Q отп - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков,выплаты пособия по временной нетрудоспособности за первые два дня временной нетрудоспособности, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения   
на плановый квартал.

Q отп = Q баз х N отп / N год,

где:

Q баз - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете учреждения на плановый квартал без учета выплат по итогам работы;

N отп - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в плановом квартале согласно плану, утвержденному в учреждении;

N год - количество календарных дней в плановом квартале.

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

4.10. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников общеобразовательных учреждений определяются согласно таблице 1:

Таблица 1

Стимулирующие выплаты

(выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ)

работникам общеобразовательных учреждений

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Должности | Критерии оценки  результативности  и качества труда  работников  учреждения | | | Условия | | | | | | Предельное количество баллов |
| наименование | | | индикатор | | |
| 1 | 2 | | | 3 | | | 4 | | | 5 |
| Педагогические  работники:  учитель | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | | | |
| Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся | | | участие обучающихся в конференциях  разного уровня | | | представление результатов на конференциях разного уровня | | | 5 |
| наличие победителей и призеров | | | 15 |
| Обеспечение методического уровня организации образовательного  процесса | | | руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями) | | | обеспечение работы  в соответствии с  планом | | | 20 |
| участие в работе аттестационной комиссии,  экспертной комиссии, психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения, наставническая работа | | | постоянное участие  в комиссиях, подготовка отчетной документации | | | 10 |
| Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы) | | | полнота и соответствие нормативным  документам | | | 100% | | | 10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | | | |
| Стабильность и рост качества обучения,  положительная динамика по индивидуальному  прогрессу обучающихся | | | участие школьников в мероприятиях различного уровня | | | % участвующих от  общего числа обучающихся | | | 20 |
| качество успеваемости (по результатам  итоговых контрольных работ, контрольных  срезов, ГИА-9, ЕГЭ) | | | общеобразовательные учреждения - не  ниже 30% | | | 30 |
| Участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах различного уровня | | | количество участников конкурсов - не  менее 70% (от общего числа обучающихся) | | | 20 |
| количество участников олимпиад - не менее 50% (от общего числа обучающихся) | | | 20 |
| наличие призеров и  победителей | | | 20 |
| Участие в разработке и  реализации проектов, программ, связанных с  образовательной  деятельностью | | | разработка и реализация проектов и программ | | | призовое место в  конкурсе проектов и программ | | | 20 |
| презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов | | | 10 |
| Учет численности учеников в классе | | | превышение численности обучающихся в  классе над нормативной численностью обучающихся в классе | | | численность человек | | | 5 за 1  обучающегося |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | | | | |
| Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса | | освоение информационных технологий и  применение их в практике работы с детьми | | использование при  организации занятий интерактивной доски, компьютерных программ по созданию презентаций и публикаций | | | | | 20 |
| выстраивание образовательного процесса в  соответствии с программой надпредметного содержания | | наличие программы | | | | | 20 |
| Педагогические  работники:  педагог-психолог,  социальный педагог | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | | | |
| Сопровождение обучающихся в образовательном процессе | | руководство медико-психолого-педагогическим консилиумом (МППК) | | | | работа МППК 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 | | | | | 30 |
|  | |  | | призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта | | | | | 20 |
| презентация результатов работы в форме статьи, выступления на  форумах педагогов | | | | | 20 |
| адаптация вновь поступивших воспитанников, благоприятный психологический  климат | | уменьшение числа конфликтных ситуаций среди воспитанников | | | | | 30 |
| Взаимодействие с высшими учебными заведениями | | Участие школьников в олимпиадах и других конкурсных мероприятиях, организованных высшими учебными заведениями | | участие | | | | | 5% |
| призовое место | | | | | 10% |
| Выступление школьников на научно-практических конференциях, организованных высшими учебными заведениями | | участие | | | | | 5% |
| 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 | | | | 30 |
| Педагогические  работники: педагог дополнительного  образования,  музыкальный  руководитель,  педагог-  организатор | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | | | |
| Руководство проектными и творческими группами, методическими  объединениями,  кафедрами | | руководство объединениями педагогов  (проектными командами, творческими  группами, методическими объединениями) | | | обеспечение работы  в соответствии с  планом | | | | 20 |
| Ведение профессиональной документации  (тематическое планирование, рабочие программы) | | полнота и соответствие нормативным  регламентирующим документам | | | 100% | | | | 20 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | | | |
| Достижения  воспитанников | | участие в соревнованиях, олимпиадах,  научно-практических конференциях,  конкурсах различного уровня | | | % участвующих от  общего числа  обучающихся | | | | 20 |
| призовое место | | | | 20 |
| Организация деятельности детских объединений, организаций | | постоянный состав, создание и реализация  социальных проектов, программ | | | за каждый проект,  программу | | | | 20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | | | | |
| Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса | | участие в конкурсах профессионального  мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности | | | | внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов | | | 20 |
| Заведующий  библиотекой, библиотекарь | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | | | |
| Создание системы работы по повышению мотивации воспитанников к  чтению | | количество воспитанников и работников  учреждения, пользующихся фондом библиотеки | | | | 80% | | | 30 |
| Совершенствование информационно-библиотечной  системы учреждения | | создание программы развития информационно-библиографического пространства  учреждения | | | | наличие программы  развития | | | 20 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | | | |
| Сохранность библиотечного фонда учреждения | | количество списываемой литературы  библиотечного фонда | | | | | менее 20% фонда | | 30 |
| Осуществление текущего  информирования коллектива педагогов и  обучающихся | | проведение уроков информационной  культуры | | | | | 1 раз в четверть | | 20 |
| проведение дней информирования | | | | | 1 раз в четверть | | 20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | | | | |
| Высокий уровень  профессионального мастерства | | систематическая работа по повышению педагогического мастерства (курсы повышения квалификации, семинары, самообразование), использование полученного опыта в своей повседневной деятельности | | | | | внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов | | 20 |
| Инспектор по  кадрам, программист, делопроизводитель, экономист, секретарь машинистка, секретарь, секретарь учебной части | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | | | |
| Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов | | соответствие нормам действующего законодательства | | | | | | 100% | 30 |
| Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах | | соответствие заданным нормам | | | | | | 100% | 30 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | | | | |
| Создание в учреждении единых требований к  оформлению документов, системы документооборота | | наличие регламентов по созданию внутренних документов | | | | | | соблюдение  регламентов | 30 |
| Шеф-повар,  повар | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | | | |
| Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзирающих  органов | | отсутствие предписаний контролирующих  органов | | | | | | 0 | 40 |
| устранение предписаний в установленные сроки | 20 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | | | |
| Снижение уровня заболеваемости обучающихся, воспитанников | | снижение количества заболевших воспитанников | | | | | | отсутствие вспышек  заболеваний | 20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | | | | |
| Качество приготовления  пищи, эстетическое  оформление блюд | | отсутствие жалоб, отказов детей от приема пищи | | | | | | 0 | 40 |
| Кладовщик, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию и  ремонту здания,  дворник, водитель, кухонный рабочий, мойщик посуды, подсобный рабочий, лаборант, гардеробщик, сторож, электрик | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | | | |
| Соблюдение санитарно-  гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения | | отсутствие замечаний надзорных органов, аварий | | | | | | 0 | 30 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | | | |
| Участие в мероприятиях  учреждения | проведение праздников для воспитанников | | | | | | | постоянно | 30 |
| Осуществление дополнительных работ | погрузочно-разгрузочные работы | | | | | | | постоянно | 30 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | | | | |
| Благоустройство территории учреждения | зеленая зона, ландшафтный дизайн | | | | | | | наличие | 30 |
| Методист | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | | | |
| Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и  внедрения инновационных программ, технологий, методов | наличие оформленных программ, технологий, методов у педагогических кадров | | | | | | | 1 | 30 |
| более 1 | 80 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | | | |
| Выполнение плана методической работы | доля выполненных работ | | | | | | | 80%  100% | 5  30 |
| Достижения педагогических кадров, участие в профессиональных конкурсах, конкурсах методических материалов,  образовательных программ и т.п. | степень участия | | | | | | | участник | 10 |
| призер | 80 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | | | | |
| Разработка проектов,  методических материалов | наличие собственных проектов, методических материалов | | | | | | | 1 | 50 |
| более 1 | 100 |
| Описание педагогического опыта | количество изданных публикаций, представленных в профессиональных средствах массовой информации | | | | | | | 1 | 50 |
| 2 | 100 |
| Организация повышения  профессионального мастерства педагогов | проведение мастер-классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий | | | | | | | 1 раз в квартал | 15 |
| 2 раза в квартал | 30 |
| Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | | | |
| Организация работы по соблюдению правил техники безопасности жизнедеятельности | Проведение инструктажей с учащимися и работниками школы | | | | | | | Контроль за ведением классной и школьной документации по проведению инстуктажей | 20 |
|  | Контроль за безопасностью в образовательном процессе оборудования, приборов, технических средств обучения | | | | | | | Наличие актов осмотра оборудования, приборов, технических средств обучения | 20 |
| Взаимодействие с учреждениями и организациями | Разработка плана гражданской обороны учреждения | | | | | | | Наличие плана | 30 |
|  | Организация занятий по гражданской обороне | | | | | | | Проведение учений 2 раза в год | 20 |
| Достижения обучающихся, воспитанников | Участие в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах | | | | | | | Процент участвующих от общего числа обучающихся (воспитанников) не менее 20% | 20 |
| Ведение портфолио обучающихся, воспитанников | 30 |
| Призовое место | 20 |
| Заведующий хозяйством | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | | | |
| Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности | Обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда | | | | | | | 100% | 30 |
| Обеспечение сохранности имущества и его учет | Замечания по утрате и порче имущества | | | | | | | 0 | 10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | | | |
| Оперативность работы | Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов | | | | | | | Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества | 10 |
| Осуществление дополнительных работ | Участие в проведении ремонтных работ в учреждении | | | | | | | Своевременно, качественно | 20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | | | | |
| Ресурсосбережение при выполнении работ | Осуществление рационального расходования материалов | | | | | | | Экономия материальных средств | 20 |
| Осуществление рационального расходования электроэнергии | | | | | | | Отсутствие повышения лимитов | 20 |
| Бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения | | | | | | | Отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения | 20 |
|  | Качественное и своевременное проведение инвентаризации школьного имущества | | | | | | | Отсутствие недостачи и неустановленного оборудования | 20 |
| Укомплектованность ставок обслуживающего персонала (лаборантов, секретарей, дворников, гардеробщиков, сторожей, уборщиков служебных помещений и рабочих по обслуживанию и текущему ремонту здания, сооружения и оборудования) | | | | | | | 100% | 10 |

4.11. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников дошкольных образовательных учреждений определяются в соответствии с таблицей 2:

Таблица 2

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников

дошкольных образовательных учреждений

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Должности | Критерии оценки  результативности и  качества труда  работников  учреждения | Условия | | Предельное количество баллов |
| наименование | индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Педагог-психолог | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Ведение профессиональной  документации (тематическое планирование, рабочие программы) | полнота и соответствие  нормативным регламентирующим документам | 100% | 30 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению детей | участие в разработке и реализации развивающих и коррекционных проектов, программ, связанных с  образовательной деятельностью | за участие в разработке и  реализации проектов, программ, связанных с педагогической деятельностью | 30 |
| призовое место в конкурсе  проектов и программ, получение гранта | 20 |
| презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов | 20 |
| адаптация вновь поступивших детей, благоприятный психологический  климат | оказание психологической помощи воспитанникам,  родителям, педагогическому коллективу в решении конкретных  проблем | 30 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Высокий уровень педагогического мастерства при  организации процесса психолого- педагогического сопровождения воспитанников | организация работы  психолого- педагогического сопровождения, психолого-педагогическая коррекция детей, работа с родителями, педагогическим коллективом | наличие психолого-  педагогических заключений по проблемам личностного и социального  развития детей | 30 |
| Воспитатель | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Ведение профессиональной  документации (тематическое планирование, рабочие программы) | полнота и соответствие  нормативным регламентирующим документам | 100% | 30 |
| Обеспечение  занятости детей | проведение с детьми занятий, приобщение к труду, привитие им санитарно-  гигиенических навыков | постоянно | 20 |
| Организация работы по укреплению здоровья  воспитанников | ежедневное проведение  закаливающих процедур, соблюдение температурного, светового режима | отсутствие замечаний  медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов | 20 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Участие в инновационной  деятельности | разработка и внедрение авторских программ воспитания | наличие авторской  программы воспитания | 30 |
| Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды | отсутствие травм, несчастных случаев | 0 | 20 |
| Эффективность работы с родителями | наличие обоснованных обращений родителей  по поводу конфликтных ситуаций | отсутствие обоснованных  обращений родителей по  поводу конфликтных  ситуаций | 20 |
| высокий уровень решения  конфликтных ситуаций | 20 |
| посещаемость детей | не менее 80% | 20 |
| Осуществление дополнительных работ | участие в проведении ремонтных работ в учреждении | постоянно | 10 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Высокий уровень педагогического мастерства при  организации воспитательного процесса | выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой  воспитания коллектива детей, проведение уроков  высокого качества | отсутствие замечаний  старшего воспитателя, методиста, администрации  учреждения | 30 |
|  | участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности | внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых  занятий, творческих отчетов | 20 |
| Педагогические  работники:  педагог дополнительного образования, музыкальный  руководитель, педагог-организатор,  учитель-логопед,  учитель-дефектолог,  методист, инструктор по физической  культуре, тренер- преподаватель | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Ведение профессиональной  документации (тематическое планирование, рабочие программы) | полнота и соответствие  нормативным регламентирующим документам | 100% | 30 |
| Организация и проведение  мероприятий, способствующих сохранению и  восстановлению психического и физического здоровья детей | праздники здоровья,  спартакиады, дни здоровья и т.п. | Наличие мероприятий | 30 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Достижения детей | участие в муниципальных и региональных смотрах-конкурсах, соревнованиях | % участвующих от общего числа детей | 20 |
| призовое место | 50 |
| Организация и проведение отчетных мероприятий,  показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей | открытые утренники,  праздники, посвященные Дню матери, временам  года и т.п. | наличие мероприятий | 30 |
| Эффективная реализация  коррекционной направленности образовательного  процесса | достижение детьми более высоких показателей развития в сравнении с  предыдущим периодом | положительная  динамика | 30 |
| Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды | отсутствие травм,  несчастных случаев | 0 | 30 |
| Осуществление дополнительных работ | участие в проведении ремонтных работ в  учреждении | постоянно | 10 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Высокий уровень педагогического мастерства при  организации образовательного процесса | участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности | внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при  проведении открытых занятий, творческих отчетов | 20 |
| выстраивание воспитательного процесса в соответствии с учетом возраста, подготовленности, состояния здоровья, индивидуальных и психофизических особенностей детей,  проведение уроков высокого качества | отсутствие замечаний  медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов | 30 |
| Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | разработка, согласование,  утверждение и реализация проектов и программ | наличие лицензированной программы | 30 |
| призовое место в конкурсе  проектов и программ | 15 |
| издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы | 20 |
| Младший  воспитатель,  помощник  воспитателя | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Проведение работы по укреплению здоровья  детей | ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством  закаливающих процедур | отсутствие замечаний  медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов | 20 |
| Организация работы по самообслуживанию, соблюдению детьми распорядка дня | соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды, оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию | отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов | 20 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Осуществление  дополнительных работ | участие в проведении ремонтных работ в учреждении | постоянно | 30 |
| Участие в мероприятиях  учреждения | проведение дня именинника, праздников для детей | постоянно | 30 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Соблюдение санитарно-  гигиенических норм | отсутствие замечаний надзорных органов | 0 | 30 |
| Шеф-повар, повар | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или  надзорных органов | наличие предписаний контролирующих органов | отсутствие предписаний | 30 |
| устранение предписаний в  установленные сроки | 20 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Снижение уровня заболеваемости детей | уровень заболеваемости детей | отсутствие вспышек  заболеваний | 30 |
| Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню | отсутствие замечаний надзорных органов | 0 | 40 |
| Соблюдение технологического процесса приготовления пищи | отсутствие замечаний надзорных органов | 0 | 30 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Содержание помещений в строгом соответствии с  санитарно-гигиеническими  требованиями | состояние помещений  и территории учреждения | отсутствие замечаний  администрации учреждения | 10 |
| Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд | отсутствие замечаний медицинских работников при проведении органолептической оценки | 0 | 40 |
| 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 | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Выполнение дополнительных видов работ | погрузочно-разгрузочные работы; проведение ремонтных работ и работ,  связанных с ликвидацией аварий; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения; проведение  генеральных уборок | 5 часов в месяц | 10 |
| 10 часов в месяц | 20 |
| 15 часов в месяц | 30 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или  надзорных органов | наличие предписаний контролирующих органов | отсутствие предписаний | 50 |
| устранение предписаний в  установленные сроки | 30 |
| Проведение праздников для детей | участие в мероприятиях  учреждения |  | 20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-  гигиеническим требованиями, качественная уборка помещений | состояние помещений  и территории  учреждения | отсутствие предписаний  контролирующих или надзорных органов | 50 |
| отсутствие замечаний  администрации учреждения, надзорных органов | 20 |
| Секретарь,  делопроизводитель | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Образцовое состояние документооборота | отсутствие замечаний по документообеспечению | 0 замечаний | 20 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Оперативность выполняемой работы | оформление документов в срок | 0 замечаний | 20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами | отсутствие замечаний от других ведомств | 0 замечаний | 20 |
| Старший  воспитатель | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Ведение профессиональной  документации (тематическое планирование, рабочие программы) | полнота и соответствие  нормативным регламентирующим документам | 100% | 30 |
| Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | разработка, согласование,  утверждение и реализация  проектов и программ | издание печатной продукции (статей), отражающей  результаты работы | 20 |
| Создание условий для осуществления образовательного процесса | обеспечение санитарно-  гигиенических условий процесса обучения;  обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда | отсутствие предписаний  надзорных органов или  устранение предписаний в  установленные сроки | 20 |
| Сохранение здоровья  детей в учреждении | создание и реализация программ и проектов,  направленных на сохранение здоровья детей | отсутствие динамики  увеличения числа хронических и сезонных заболеваний детей | 10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Участие в инновационной  деятельности | разработка и внедрение авторских программ воспитания | наличие авторской программы воспитания | 30 |
| Организация и проведение отчетных мероприятий,  показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей | открытые утренники,  праздники, посвященные Дню матери, временам  года и т.п. | наличие мероприятий | 30 |
| Осуществление дополнительных работ | участие в проведении ремонтных работ в учреждении | постоянно | 10 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Высокий уровень педагогического мастерства при  организации воспитательного процесса | участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности | внедрение новых технологий, форм, методов, приемов в работе | 20 |

4.12. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников учреждений дополнительного образования определяются в соответствии с таблицей 3:

Таблица 3

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников

учреждений дополнительного образования

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Должности | Критерии оценки  результативности и  качества труда  работников  учреждения | Условия | | Предельное количество баллов |
| наименование | индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 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%  до 5% | 30  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. | 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 содержаниию методической деятельности | сертификат, свидетельство | 10 |
| Достижения педагогических кадров в профессиональных конкурсах | краевой уровень | участник | 10 |
| призер | 20 |
| российский уровень | участник | 15 |
| призер | 25 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Разработка проектов, методических материалов | Наличие собственных проектов, методических материалов | 1  более 1 | 20  50 |
| Описание педагогического опыта | Количество изданных публикаций, представленных в профессиональных СМИ | 1  более 1 | 10  20 |
| Выступления 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 |
| 25 |
| более 1 раза в квартал |  |
| Предъявление образовательных практик | Уровень предъявления образовательных практик | краевой  российский | 10  30 |
| Работа в составе экспертных групп | краевой  российский | 15  35 |
| Педагог дополнительного образования | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и 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 в соответствии с программой | до 10 |
| Изготовление инструктивно-методических материалов, диалектических матеиалов, учебно-наглядных пособий | наличие материалов, пособий | до 30 |
| Вкдение профессиональной документации | Полнота и соответствие документов педагога дополнительного образования (журнал, рабочие программы, календарно-тематический план, расписание работы и т.д.) 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 мероприятиях различного уровня | 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, 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 ОДН | 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 краевое массовое мероприятие, но не более 10 |
|  | 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 обучающимися (по результатам промежуточной, итоговой аттестации) | 90-100% | 20 |
| Достижения обучающихся на конкурсных мероприятиях: |  |  |
| Краевого уровня | участник  призер | 5  15 |
| Межрегионального уровня | участник  призер | 10  20 |
| Российского уровня | участник  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 муниципального задания | Количество потребителей муниципальных услуг | 100% соответствие показателям муниципального задания | 20 |
| Степень ответственности при организации и проведении массового мероприятия | Руководит организацией и поведением 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, методических 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 уровень | 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  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 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  10  20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Результаты обучающихся | Достижения обучающихся на конкурсных мероприятиях: |  |  |
| Межрегионального уровня | участник  призер | 10  20 |
| Российского уровня | участник  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 (МППК) | Работа с МППК в соответствии с планом | 20 |
| Проведение мероприятий для 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 форуме педагогов | 50 |
| Адаптация вньвь 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 |
| 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 | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Выполнение дополнительных видов работ | погрузочно-разгрузочные работы; проведение ремонтных работ и работ,  связанных с ликвидацией аварий; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения; проведение  генеральных уборок | 5 часов в месяц | 10 |
| 10 часов в месяц | 20 |
| 15 часов в месяц | 30 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или  надзорных органов | наличие предписаний контролирующих органов | отсутствие предписаний | 50 |
| устранение предписаний в  установленные сроки | 30 |
| Проведение праздников для детей | участие в мероприятиях  учреждения |  | 20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-  гигиеническим требованиями, качественная уборка помещений | состояние помещений  и территории  учреждения | отсутствие предписаний  контролирующих или надзорных органов | 50 |
| отсутствие замечаний  администрации учреждения, надзорных органов | 20 |
| Секретарь,  делопроизводитель | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Полнота и соответствие документооборота законодательным и нормативным актам | Выполнение требований по срокам и порядку хранения документов | отсутствие замечаний | 50 |
|  | Выстроенная система хранения архивных документов, соблюдение требований предоставления архивных данных | наличие систематизированного архива, отсутствие замечаний | 40 |
|  | Предоставдение своевременной и достоверной информации в органы государственной власти | отсутствие замечаний | 20 |
|  | Соблюдение порядка работы с персональными данными сотрудников | отсутствие замечаний | 50 |
|  | Внедрение и использование эффективных способов и средств документооборота | отработанные технологии производства | 40 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Оперативность выполняемой работы 30% | Качественное исполнение документов в установленные сроки | отсутствие замечаний | 40 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Коммуникативная культура | Выстраивание конструктивных взаимоотношений с сотрудниками учреждения | отсутствие замечаний | 60 |
| Рабочий по комплексному обслуживанию здания, сторож, дворник, уборщик помещений | Выплаты 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 | отстутсиве протоколов | 100 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Осуществление дополнительных работ | Выполнение погрузочно-разгрузочных работ вручную | Временные затраты со 100% сохранностью 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% сохранностью транспортируемого имущества:  до 1 часа  до 2 часов  свыше 2 часов | 10  20  50 |
| Благоустройство территории | наличие элементов ландшафного 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 |

При осуществлении выплат, предусмотренных пунктами 4.10 - 4.12, могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные таблицами 1 - 3 настоящего Положения.

4.13. 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), установленного в Красноярском крае) определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер персональных выплат работникам устанавливается согласно таблице 4 к настоящему Положению:

Таблица 4

Виды и размеры персональных выплат работникам учреждений

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы | Размер к окладу |
| 1 | Выплата за опыт работы в занимаемой должности [<\*>](consultantplus://offline/ref=F5E873B220E81E6EDEDA994F2447ED1C04EE709B491A82C82595B923917451F2FD6CA794D7A01EAF75D3743374B) |  |
|  | от 1 года до 5 лет  при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения [<\*\*>](consultantplus://offline/ref=F5E873B220E81E6EDEDA994F2447ED1C04EE709B491A82C82595B923917451F2FD6CA794D7A01EAF75D3743375B)  при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения [<\*\*>](consultantplus://offline/ref=F5E873B220E81E6EDEDA994F2447ED1C04EE709B491A82C82595B923917451F2FD6CA794D7A01EAF75D3743375B)  при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения [<\*\*>](consultantplus://offline/ref=F5E873B220E81E6EDEDA994F2447ED1C04EE709B491A82C82595B923917451F2FD6CA794D7A01EAF75D3743375B)  при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" [<\*\*>](consultantplus://offline/ref=F5E873B220E81E6EDEDA994F2447ED1C04EE709B491A82C82595B923917451F2FD6CA794D7A01EAF75D3743375B) | 5%  15%  20%  15%  20% |
| от 5 лет до 10 лет  при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения [<\*\*>](consultantplus://offline/ref=F5E873B220E81E6EDEDA994F2447ED1C04EE709B491A82C82595B923917451F2FD6CA794D7A01EAF75D3743375B)  при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения [<\*\*>](consultantplus://offline/ref=F5E873B220E81E6EDEDA994F2447ED1C04EE709B491A82C82595B923917451F2FD6CA794D7A01EAF75D3743375B)  при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения [<\*\*>](consultantplus://offline/ref=F5E873B220E81E6EDEDA994F2447ED1C04EE709B491A82C82595B923917451F2FD6CA794D7A01EAF75D3743375B)  при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" [<\*\*>](consultantplus://offline/ref=F5E873B220E81E6EDEDA994F2447ED1C04EE709B491A82C82595B923917451F2FD6CA794D7A01EAF75D3743375B) | 15%  25%  30%  25%  30% |
| свыше 10 лет  при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения [<\*\*>](consultantplus://offline/ref=F5E873B220E81E6EDEDA994F2447ED1C04EE709B491A82C82595B923917451F2FD6CA794D7A01EAF75D3743375B)  при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения [<\*\*>](consultantplus://offline/ref=F5E873B220E81E6EDEDA994F2447ED1C04EE709B491A82C82595B923917451F2FD6CA794D7A01EAF75D3743375B)  при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения [<\*\*>](consultantplus://offline/ref=F5E873B220E81E6EDEDA994F2447ED1C04EE709B491A82C82595B923917451F2FD6CA794D7A01EAF75D3743375B)  при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" [<\*\*>](consultantplus://offline/ref=F5E873B220E81E6EDEDA994F2447ED1C04EE709B491A82C82595B923917451F2FD6CA794D7A01EAF75D3743375B) | 25%  35%  40%  35%  40% |
| 2 | Выплата учителям и иным педагогическим работникам за проверку письменных работ во всех учреждениях (пропорционально нагрузке): |  |
| 2.1. | учителям истории, биологии и географии | 5% |
| учителям фихики, химии, иностранного языка | 10% |
| учителям математики | 15% |
| учителям русского языка, литературы (за исключением классов для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья VIII вида и учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи) | 15% |
| учителям начальных классов (за исключением классов для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья VIII вида и учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи) | 15% |
| 2.2. | В классах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья VIII вида и учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи |  |
| учителям начальных классов | 15% |
| учителям русского языка и литературы | 15% |
| 3 | Выплата учителям и иным педагогическим работникам за классное руководство | 2700 руб.\*\*\* |
| 4 | Выплата учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфораструктуры: кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами | 10%  20% |
| 5 | Выплата специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями либо продолжающими работу в образовательном учреждении | 20% |
| 6 | Краевые выплаты воспитателям,  младшим воспитателям и помощникам воспитателей муниципальных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей\*\*\*\* | 718,4 руб.  2155,2 руб. |
| 7 | Выплата шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания | 20% |

Расчет персональных стимулирующих выплат производится от оклада (должностного оклада) 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 профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<\*\*\*> Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя определяется исходя из расчета 2700 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя 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.

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 в размере 718,4 рубля на одного воспитателя (включая старшего). Выплаты воспитателям устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, но не более 718,4 рубля на одного работника.

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

4.14. 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 Учреждений;

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 учреждений устанавливается в соответствии с таблицей 5 к настоящему Положению:

Таблица 5

Виды и размеры

выплат по итогам работы работникам учреждений

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения** | **Условия** | | **Предельное количество баллов** |
| **наименование** | **индикатор** |
| Степень освоения выделенных бюджетных средств | % освоения выделенных бюджетных средств | 90% выделенного объема средств  95% выделенного объема средств | 25  50 |
| Объем ввода законченных ремонтом объектов | Текущий ремонт  Капитальный ремонт | выполнен в срок, в полном объеме | 25  50 |
| Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | Применение нестандартных методов работы | x | 50 |
| Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения | Задание выполнено | в срок, в полном объеме | 50 |
| Достижение высоких результатов в работе за определенный 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 |

4.15. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже минимального размера заработной платы, установленногонастоящим пунктом, предоставляется региональная выплата.

Для целей расчета региональной выплаты размер заработной платы составляет 6371 рубль.

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

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанного времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта, при расчете региональной доплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

5. Единовременная материальная помощь

5.1. Работникам муниципальных образовательных бюджетных учреждений, в пределах утвержденного фонда оплаты труда, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам муниципальных образовательных бюджетных учреждений, 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 раздела.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам муниципальных образовательных бюджетных учреждений производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящего раздела.

6. Оплата труда руководителей муниципальных образовательных бюджетных учреждений, их заместителей

6.1. Оплата труда руководителей учреждений, их заместителей учреждений осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

1) должностной оклад;

2) выплаты компенсационного характера;

3) выплаты стимулирующего характера.

6.2. 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.

Перечень должностей, профессий работников образовательных учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности указан в приложении № 1 к настоящему Положению.

6.3. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения:

численность работников учреждения;

количество обучающихся (детей);

показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением;

а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с таблицей 6 к настоящему Положению.

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.

Таблица 6

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

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N  п/п | Тип (вид) учреждения | Группы по оплате труда руководителей  учреждений (по сумме баллов) | | | |
| I группа | II группа | III группа | IV группа |
| 1 | Дошкольные учреждения | свыше  350 | от 251 до 350 | от 151 до  250 | до 150 |
| 2 | Общеобразовательные  учреждения | свыше  500 | от 351 до 500 | от 201 до  350 | до 200 |
| 3 | Учреждения дополнительного образования | свыше  500 | от 351 до 500 | от 201 до  350 | до 200 |

6.4. Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается приказом Управления образованием Администрации г. Шарыпово и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год.

Учреждения относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе следующих показателей деятельности:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Условия | Количество баллов |
| 1. Количество обучающихся, детей в учреждениях | за каждого обучающегося | 0,3 |
| 2. Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей: |  |  |
| в многопрофильных | за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,3 |
| в однопрофильных: клубах (центрах, станциях) юных туристов, натуралистов; учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех видов | за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,5 |
| 3. Количество лицензированных программ | за каждую программу | 0,5 |
| 4. Количество работников в учреждении | дополнительно за каждого работника, имеющего: |  |
| первую квалификационную категорию | 0,5 |
| высшую квалификационную категорию | 1 |
| ученую степень | 1,5 |
| 5. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов | за каждый класс | 15 |
| 6. 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 |
| 7. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра; столовой, изолятора, кабинета психолога, логопеда | за каждый вид | 15 |
| 8. Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе учреждения | за каждую единицу | 3, но не более 30 |
| 9. Наличие учебно-опытных участков, парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц, специализированных учебных мастерских, цехов | за каждый вид | 50 |
| 10. Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений | за каждый вид | 10 |
| 11. Наличие обучающихся (воспитанников) в учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе | за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,5 |
| 12. 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 |
| 13. Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом | на 15 мест (не менее) | 15 |
| 14. Количество разработанных методических пособий за календарный год | за каждое | 10 |
| 15. Организация производственного обучения │(практики) обучающихся в организациях отрасли | за каждые 5 договоров | 5 |

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 учреждения и перечнем должностей, профессий работников муниципальных образовательных бюджетных учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, устанавливаемыми Администрацией города Шарыпово.

Порядок

исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального образовательного учреждения

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

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

ДО = ----------------,

ср n

где ДО - средний размер оклада (должностного оклада), ставки

ср

заработной платы работников основного персонала;

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

i

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.

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 муниципальных образовательных бюджетных учреждений города Шарыпово

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  n/n | 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 | 6 |
| 1 | Муниципальные образовательные бюджетные учреждения | 2,6-3,0 | 2,1-2,5 | 1,8-2,0 | 1,5-1,7 |

6.6. Размеры должностных окладов заместителей руководителей устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих муниципальных образовательных бюджетных учреждений, без учета увеличения должностного оклада руководителя учреждения при наличии квалификационной категории.

6.7. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления для руководителей муниципальных образовательных бюджетных учреждений, их заместителей устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

6.8. Выплаты стимулирующего характера для руководителей муниципальных образовательных бюджетных учреждений производятся с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера.

6.9. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных образовательных бюджетных учреждений выделяется в бюджетной смете муниципальных образовательных бюджетных учреждений.

6.10. Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителям учреждений.

6.11. Предельное количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет до 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. Конкретное количество должностных окладов определяется по типам учреждения и устанавливается приказом Управления образованием Администрации города Шарыпово.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителям учреждений может направляться на стимулирование труда работников учреждений.

Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с Управлением образованием Администрации города Шарыпово.

Должностные оклады устанавливаются 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).

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.

6.12. Распределение фонда стимулирования руководителей учреждений осуществляется ежеквартально руководителем Управления образованием Администрации города Шарыпово по согласованию с комиссией по установлению стимулирующих выплат, образованной Управлением образованием Администрации города Шарыпово (далее - комиссия).

6.13. Образовательные бюджетные учреждения предоставляют руководителю Управления образованием Администрации города Шарыпово и в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, в том числе включающую мнение органов самоуправления образовательных учреждений, являющуюся основанием для установления стимулирующих выплат руководителям.

6.14. Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

6.15. Руководитель Управления образованием Администрации города Шарыпово по согласованию с комиссией принимает решение об установлении стимулирующих выплат и их размере открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола руководитель Управления образованием Администрации города Шарыпово издает приказ об установлении стимулирующих выплат руководителям.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат раздельно.

6.16. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления для руководителей, их заместителей, в том числе критерии оценки результативности и качества деятельности муниципальных общеобразовательных бюджетных учреждений, устанавливаются согласно таблице 7:

Таблица 7

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления,

критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений

для руководителей, заместителей общеобразовательных учреждений

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Должности | Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений | | Условия | | | Предельный размер выплат к выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы | |
| наименование | индикатор | |
| **Руководитель учреждения** | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | |
| Создание условий для осуществления образовательного процесса | материально- техническая, ресурсная обеспеченность образовательного процесса | | | в соответствии с лицензией | | 5% |
| обеспечение санитарно- гигиенических условий образовательного процесса; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда | | | отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки | | 5% |
| укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав | | | положительная динамика оттестации педагогических кадров на квалификационную категорию | | 5% |
| эффективность финансово-экономической деятельности | | | исполнение бюджетной сметы, плана финансово-хозяйственной деятельности | | 5% |
| своевременность и качество проведения ремонтов | | 5% |
| обеспечение жизнедеятельности учреждения в соответствии с нормами | | 5% |
| Сохранение здоровья учащихся в учреждении | организация обеспечения учащихся горячим питанием | | | отсутствие жалоб | | 5% |
| создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья учащихся, воспитанников | | | отсутствие динамики увеличение числа хронических и сезонных заболеваний воспитанников | | 5% |
| Выполнение муниципального задания | степень выполнения муниципального задания | | | 100% | | 10% |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | |
| Обеспечение качества образования в учреждении | показатели качества по результатам аттестации учреждения, итоговой аттестации выпускников, контрольных срезов, итоговых контрольных работ | | | не ниже 50% | | 5% |
| участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы | | | участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах | | 5% |
| победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах | | 5% |
| достижения обучающихся воспитанников в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях | | | наличие призеров и победителей | | 5% |
| отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися, воспитанниками | | | 0 | | 5% |
| Сохранность контингента обучающихся, воспитанников | наполняемость классов в течение года в соответствии с планом комплектования | | | движение учащихся в пределах 1 - 2% от общей численности | | 5% |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | |
| Эффективность управленческой деятельности | обеспечение государственно- общественного характера управления в учреждении | | | наличие и функционирование в учреждении органа государственно- общественного управления | | 5% |
| отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций | | | 0 | | 5% |
| отсутствие нарушений трудового законодательства | | | 0 | | 5% |
| Управленческая культура | качество владения управленческими функциями (аналитические документы, обоснованность и реализация программ, проектов, планов, системность контроля, системность контроля, своевременность коррекции, согласованность руководства, четкость организации) | | | наличие программ, проектов, планов и аналитических документов по их реализации | | 5% |
| эффективность реализуемой кадровой политики (оптимальность штатного расписания, стабильность кадрового состава | | | наличие действующей системы непрерывного профессионального развития педагогических кадров | | 5% |
| **Заместитель руководителя** | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | |
| Создание условий для осуществления учебно- воспитательного процесса | материально- техническая, ресурсная обеспеченность учебно- воспитательного процесса | | | в соответствии с лицензией | | 5% |
| Наличие высококвалифицированных педагогических кадров | | | положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию | | 5% |
| обеспечение санитарно- гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно- бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда | | | отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки | | 10% |
| Система непрерывного развития педагогических кадров | | | наличие и реализация программы развития педагогических кадров | | 10% |
| Сохранение здоровья учащихся в учреждении | организация обеспечения учащихся горячим питанием | | | отсутствие жалоб | | 5% |
| создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей | | | организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся, воспитанников | | 5% |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | |
| Обеспечение качества образования в учреждении | показатели качества по результатам аттестации | | | не ниже 50% | | 10% |
| участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы | | | участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах | | 5% |
| победы в конкурсах инновационных учреждений, победы профессиональных конкурсах | | 10% |
| достижения обучающихся, воспитанников в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях | | | наличие призеров и победителей | | 10% |
| отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися, воспитанниками | | | 0 | | 5% |
| Сохранность контингента обучающихся, воспитанников | наполняемость классов в течение года в соответствии с планом комплектования | | | движение учащихся в пределах 1 - 2% от общей численности | | 10% |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | |
| Эффективность управленческой деятельности | управление учебно- воспитательным процессом на основе программ и проектов│(программа развития учреждения, программа надпредметного содержания, программа воспитания) | | | наличие и реализация программ и проектов | | 10% |

6.17. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей, заместителей дошкольных учреждений устанавливаются согласно таблице 8 к настоящему Положению:

Таблица 8

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия

их осуществления, критерии оценки результативности

и качества деятельности учреждений для руководителей,

заместителей дошкольных учреждений

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Должности | Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений | | Условия | | | Предельный размер выплат к выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы | |
| наименование | индикатор | |
| **Руководитель учреждения** | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | |
| Создание условий для осуществления образовательного процесса | материально- техническая, ресурсная обеспеченность образовательного процесса | | | в соответствии с лицензией | | 5% |
| обеспечение санитарно- гигиенических условий образовательного процесса; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда | | | отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки | | 5% |
| укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав | | | положительная динамика оттестации педагогических кадров на квалификационную категорию | | 5% |
| эффективность финансово-экономической деятельности | | | исполнение бюджетной сметы, плана финансово-хозяйственной деятельности | | 5% |
| своевременность и качество проведения ремонтов | | 5% |
| обеспечение жизнедеятельности учреждения в соответствии с нормами | | 5% |
| Сохранение здоровья учащихся в учреждении | организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным с Роспотребнадзором цикличным меню | | | отсутствие жалоб, замены продуктов, замечаний Роспотребнадзора | | 5% |
| создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья воспитанников | | | отсутствие динамики увеличение числа хронических и сезонных заболеваний воспитанников | | 10% |
| Выполнение муниципального задания | степень выполнения муниципального задания | | | 100% | | 10% |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | |
| Обеспечение качества образования в учреждении |
| участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы | | | участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах | | 5% |
| победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах | | 5% |
| достижения детей в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях | | | наличие призеров и победителей | | 5% |
| Сохранность контингента детей | наполняемость групп в течение года в соответствии с планом комплектования | | | движение детей в пределах 1 - 2% от общей численности | | 5% |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | |
| Эффективность управленческой деятельности | обеспечение государственно- общественного характера управления в учреждении | | | наличие и функционирование в учреждении органа государственно- общественного управления | | 5% |
| отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций | | | 0 | | 5% |
| отсутствие нарушений трудового законодательства | | | 0 | | 5% |
| Управленческая культура | качество владения управленческими функциями (аналитические документы, обоснованность и реализация программ, проектов, планов, системность контроля, системность контроля, своевременность коррекции, согласованность руководства, четкость организации) | | | наличие программ, проектов, планов и аналитических документов по их реализации | | 5% |
| эффективность реализуемой кадровой политики (оптимальность штатного расписания, стабильность кадрового состава | | | наличие действующей системы непрерывного профессионального развития педагогических кадров | | 5% |
| **Заместитель руководителя** | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | |
| Создание условий для осуществления учебно- воспитательного процесса | материально- техническая, ресурсная обеспеченность учебно- воспитательного процесса | | | в соответствии с лицензией | | 5% |
| наличие высококвалифицированных педагогических кадров | | | положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию | | 10% |
| обеспечение санитарно- гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно- бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда | | | отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки | | 10% |
| система непрерывного развития педагогических кадров | | | наличие и реализация программы развития педагогических кадров | | 5% |
| Сохранение здоровья детей в учреждении | организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным с Роспотребнадзором цикличным меню | | | отсутствие жалоб, замены продуктов, замечаний Роспотребнадзора | | 5% |
| создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей | | | организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся, воспитанников | | 5% |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | |
| Обеспечение качества образования в учреждении | участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы | | | участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах | | 10% |
| достижения воспитанников, воспитанников в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях | | | победы в конкурсах инновационных учреждений, победы профессиональных конкурсах | | 10% |
| наличие призеров и победителей | | 10% |
| Сохранность контингента обучающихся, воспитанников | наполняемость классов в течение года в соответствии с планом комплектования | | | движение учащихся в пределах 1 - 2% от общей численности | | 10% |
|  | Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | |
|  | Эффективность учправленческой деятельности | Управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа воспитания) | | | наличие и реализация программ и проектов | | 10% |

6.18. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей, заместителей учреждений дополнительного образования устанавливаются согласно таблице 9 к настоящему Положению:

Таблица 9

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия

их осуществления, критерии оценки результативности

и качества деятельности учреждений для руководителей,

заместителей учреждений дополнительного образования детей

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Должности | Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений | Условия | | Предельный размер выплат к выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| наименование | индикатор |
| **Руководитель учреждения** | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Последовательная реализация программы деятельности│(развития) учреждения | Выполнение программы деятельности (развития) учреждения | 95 - 100% | 20% |
| 90 - 95% | 5% |
| Соответствие учреждения требованиям надзорных органов | отсутствие предписаний | 20% |
| устранение предписаний в установленные сроки | 5% |
| Соответствие ресурсного обеспечения лицензионным, аккредитационным требованиям | 95 - 100% | 20% |
| Эффективность финансово- экономической деятельности | Исполнение бюджетной сметы учреждения (плана финансово- хозяйственной деятельности) учреждения | 95 - 100% | 90% |
| 80% | 40% |
| 70% | 20% |
| Выстраивание эффективных взаимодействий с другими учреждениями и ведомствами для достижения целей учреждения | Наличие соглашений, договоров о совместной деятельности | факт наличия | 30% |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Дополнительные объемы и объекты управления | Количество дополнительных объектов управления | за каждый объект управления | 5% |
|  | Участие в организации внутрисистемных и краевых мероприятий, участие в организации работ по реализации грантов, проектов, конкурсов, программ | за каждое участие | 5% |
| Выполнение учреждением муниципального задания |  | 90 - 100% | 50% |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Соблюдение законодательных и нормативных правовых актов | Отсутствие нарушений законодательных и нормативных правовых актов | 0 предписаний | 40% |
| Эффективность реализуемой кадровой политики | Укомплектованность штатов | 90 - 100% | 10% |
|  | Отсутствие конфликтных ситуаций в трудовом коллективе | 0 жалоб, протоколов | 10% |
|  | 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 программы деятельности (развития) учреждения | Выполнение программы деятельности (развития) учреждения | 95 - 100% | 20% |
| 90 - 95% | 5% |
| Соответствие учреждения требованиям надзорных органов | отсутствие предписаний | 20% |
| устранение предписаний в установленные сроки | 5% |
| Соответствие ресурсного обеспечения лицензионным, аккредитационным требованиям | 95 - 100% | 20% |
| Исполнение бюджета учреждения |  | 95 - 100% | 90% |
| 80% | 40% |
| 70% | 20% |
| Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества образовательного процесса | Получение учреждением финансовых средств по итогам участия в конкурсах | наличие гранта, наличие поступлений на внебюджетный счет | 20% |
| Использование ресурсов других учреждений и ведомств для организации образовательного процесса | количество соглашений, договоров о совместной деятельности | 10% |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Дополнительные объемы и объекты управления | Количество дополнительных объектов управления (в т.ч. территории, зданий и сооружений, коммунальных сетей) | за каждый объект управления | 5% |
| Количество консультаций по организации деятельности муниципальных УДОД | до 5 консультаций в квартал | 5% |
| более 6 консультаций в квартал | 5% |
|  | Участие в организации внутрисистемных и краевых мероприятий, участие в организации работ по реализации грантов, проектов, конкурсов, программ | за каждое участие | 5% |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Выполнение муниципального задания на оказание образовательных услуг | Сохранность контингента | 90 - 100% | 5% |
| Исполнение календаря краевых массовых мероприятий с учащимися | 100% | 20% |
| Результат участия команд Красноярского края во всероссийских мероприятиях | учатие | 5% |
| призеры, победители | 20% |
| Эффективность реализуемой кадровой политики | % обученных специалистов, имеющих допуск к выполнению работ, обеспечивающих бесперебойную работу учреждения | 90 - 100% от необходимого количества специалистов | 30% |
| % специалистов, имеющих квалификационную категорию | не менее 50% от общего числа педагогических работников | 5% |
| не менее 80% от общего числа педагогических работников | 20% |
| Количество педагогических работников, участвующих в профессиональных конкурсах | за каждого работника | 20% |

6.19. Руководителям, заместителям учреждений устанавливаются следующие виды персональных выплат:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Виды персональных выплат** | **Размер выплат к окладу (должностному окладу)** |
| 1 | При наличии высшей квалификационной категории  при наличии первой квалификационной категории  при наличии второй квалификационной категории | 20%  15%  10% |
| 2 | Сложность, напряженность и особый режим работы, наличие филиалов:  до 3  свыше 3 | 30%  60% |
| 3 | Опыт работы в занимаемой должности <\*>:  от 1 года до 5 лет  при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <\*\*>  при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения<\*\*>  при наличии почетного звания, начинающегося со слов "Заслуженный" при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <\*\*>  при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <\*> | 5%  15%  20%  15%  20% |
|  | от 5 лет до 10 лет  при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <\*\*>  при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <\*\*>  при наличии почетного звания, начинающегося со слов "Заслуженный" при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <\*\*>  при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <\*\*> | 15%  25%  30%  25%  30% |
|  | свыше 10 лет  при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения<\*\*>  при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <\*>  при наличии почетного звания, начинающегося со слов "Заслуженный" при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <\*\*>  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 почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

6.20. Персональные выплаты руководителям учреждений устанавливаются по решению руководителя Управления образованием на срок не более 1 года.

6.21. Выплаты стимулирующего характера для руководителей учреждений, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

6.22. Руководителям учреждений 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.

6.23. Стимулирующие выплаты по итогам выплачиваются по итогам работы за календарный или учебный год.

6.24. Размер стимулирующих выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться руководителям по следующим основаниям:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **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 объеме | 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% |

6.25. Заместителям руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя соответствующего учреждения.

6.26. В случае неисполнения руководителями указов Президента Российской Федерации и законодательных органов власти по повышению заработной платы работников учреждения и не достижения целевых показателей, предусмотренных муниципальным заданием, руководителям муниципальных образовательных учреждений уменьшаются стимулирующие выплаты за эффективность финансово-экономической деятельности учреждения.

6.26. Руководителям учреждений, их заместителям может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленным разделом V настоящего Положения.

6.27. Единовременная материальная помощь, предоставляемая руководителю учреждения в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании приказа Управления образованием Администрации города Шарыпово.

7. Расходные обязательства

Оплата труда работников муниципальных образовательных бюджетных учреждений осуществляется в соответствии с настоящим Положением и является расходным обязательством муниципального образования город Шарыпово Красноярского края.

8. Заключительные и переходные положения

8.1. Заработная плата в соответствии с новой системой оплаты труда устанавливается работнику при наличии действующих коллективных договоров (их изменений), соглашений, локальных нормативных актов, устанавливающих новую систему оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края, администрации города, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением, с момента распространения на работников условий оплаты труда, предусмотренных новой системой оплаты труда, в соответствии с трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

8.2. Средства на оплату труда, поступающие от иной приносящей доход деятельности, направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных образовательных бюджетных учреждений и случаев, предусмотренных пунктом 1.5 раздела 1 настоящего Положения.

8.3. Размер средств, направляемых на оплату труда работников муниципальных образовательных бюджетных учреждений, устанавливается в настоящем Положении об оплате труда.

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

Приложение № 1 к Положению

о новой системе оплаты труда работников

муниципальных образовательных

учреждений города Шарыпово

Перечень должностей, профессий работников образовательных

учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической

деятельности

|  |  |
| --- | --- |
| Тип учреждения | Должности, профессии работников учреждений |
| Дошкольные образовательные учреждения | воспитатель |
| Общеобразовательные учреждения (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования) | учитель |
| Учреждения дополнительного образования детей | педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель, педагог-организатор, концертмейстер |