**21.02.2018г. № 223**

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

**ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ**

**Зиминское городское**

**муниципальное образование**

**Администрация**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений г. Зимы, подведомственных Комитету по образованию администрации ЗГМО**

В целях приведения муниципальных правовых актов в соответствие с действующим законодательством, руководствуясь статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003г. №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», статьей 28 Устава Зиминского городского муниципального образования (далее - ЗГМО),

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить в новой редакции Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений г. Зимы, подведомственных Комитету по образованию администрации Зиминского городского муниципального образования (далее – Примерное положение) согласно приложению.

2. Руководителям муниципальных образовательных учреждений г.Зимы, подведомственных Комитету по образованию администрации Зиминского городского муниципального образования:

- учитывать настоящее Примерное положение при установлении системы оплаты труда работников указанных учреждений;

- привести в срок до 10 марта 2018 г. в соответствие с настоящим Примерным положением локальные нормативные акты по оплате труда, действующие в данных учреждениях, с учетом введения их в действие с 1 февраля 2018 г.

3. Признать утратившими силу постановления администрации ЗГМО:

- от 20.03.2015 г. № 517 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций г. Зимы, подведомственных Управлению образования администрации ЗГМО»;

- от 10.06.2015 г. № 980 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций г. Зимы, подведомственных Управлению образования администрации ЗГМО»;

- от 17.02.2016 г. № 207 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций г. Зимы, подведомственных Управлению образования администрации ЗГМО»;

- от 30.12.2016 г. № 2195 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций г. Зимы, подведомственных Управлению образования администрации ЗГМО»;

от 01.02.2017 г. № 144 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций г. Зимы, подведомственных Комитету по образованию администрации ЗГМО»;

- от 26.05.2017 г. № 904 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций г. Зимы, подведомственных Комитету по образованию администрации ЗГМО»;

- от 07.11.2017 г. № 1950 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций г. Зимы, подведомственных Комитету по образованию администрации ЗГМО».

4. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на первого заместителя мэра городского округа А.В. Гудова.

Мэр Зиминского городского

муниципального образования

А.Н. Коновалов

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации ЗГМО

# от 21 февраля 2018 года №223

# ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

# об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений г. Зимы, подведомственных Комитету по образованию администрации Зиминского городского муниципального образования

# Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Комитету по образованию администрации Зиминского городского муниципального образования (далее - Положение), разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

Законом Иркутской области от 9 октября 2008 года № 82-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области»;

постановлением Правительства Иркутской области от 18 ноября 2009 года №339/118-пп «О порядке введения и установления систем оплаты труда работников государственных учреждений Иркутской области, отличных от Единой тарифной сетки»;

распоряжением Правительства Иркутской области от 7 июня 2010 года №110-рп «О введении системы оплаты труда работников областных государственных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Иркутской области, отличной от Единой тарифной сетки»;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (с изменениями и дополнениями);

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 года № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»;

приказом Министерства образования Иркутской области от 26 февраля 2010 года № 116-мпр «Об утверждении Перечня должностей и профессий работников областных государственных образовательных учреждений, которые относятся к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителей областных государственных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Иркутской области»;

приказом Министерства образования Иркутской области от 7 ноября 2017 года № 93-мпр «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных, автономных учреждений Иркутской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет министерство образования Иркутской области»;

едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников, финансируемых из соответствующих бюджетов, на очередной год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений.

2. Положение является основанием для установления системы оплаты труда работниковмуниципальных образовательных учреждений (далее – образовательные учреждения), и включает в себя:

минимальные размеры окладов (ставок) заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) работников;

размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам) работников;

условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

условия осуществления выплат стимулирующего характера.

3. Система оплаты труда работников образовательных учреждений устанавливается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации на основе минимальных окладов (ставок) по ПКГ, повышающих коэффициентов, персональных повышающих коэффициентов, дополнительных повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Минимальные оклады (ставки) по ПКГ работников устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов (ставок), утвержденных настоящим Положением.

Минимальные оклады (ставки) работников устанавливаются руководителем образовательного учреждения на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5. Заработная плата работника образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

ЗП = ДО + Кв + Св,

где:

ЗП - заработная плата

ДО - должностной оклад

Кв - компенсационные выплаты

Св - стимулирующие выплаты

6. Должностной оклад работника образовательного учреждения рассчитывается по следующей формуле:

ДО = О + О \* КП + О \* КПП + ДПК,

где:

О **-** минимальный оклад (ставка).

КП - повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по занимаемой должности (профессии).

КПП - персональный повышающий коэффициент.

ДПК - дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень и почетные звания.

При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента данные выплаты суммируются.

Дополнительный повышающий коэффициент устанавливается работникам учреждений, имеющим ученую степень кандидата наук – 3000 рублей, имеющим ученую степень доктора наук – 7000;

Дополнительный повышающий коэффициент устанавливается с учетом педагогической нагрузки:

работникам образовательных учреждений, награжденным орденами СССР: орден Ленина, орден Октябрьской Революции, орден Трудового Красного Знамени, орден «Знак Почета», орден Трудовой Славы, имеющим почетное звание «Народный учитель Российской Федерации», - 20% минимального оклада (ставки);

работникам образовательных учреждений, имеющим государственные награды СССР, РСФСР, Российской Федерации: орден Жукова, орден «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, орден Почета, орден Дружбы, орден Святого апостола Первозванного, медаль Жукова, медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, медаль «За трудовое отличие», медаль «За трудовую доблесть», почетное звание «Заслуженный учитель школы РСФСР», почетное звание «Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный врач Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный юрист Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный метеоролог Российской Федерации» при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 15% от минимального оклада (ставки);

работникам образовательных учреждений, имеющим награды министерства просвещения СССР, РСФСР, Государственного Комитета СССР по профессионально-техническому образованию, министерства образования и науки Российской Федерации: значок (нагрудный значок) «Отличник просвещения СССР», значок «Отличник образования СССР», значок «Отличник образования РСФСР», значок «Отличник народного просвещения», значок «Отличник народного образования», значок «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», значок «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации» - 10% от минимального оклада (ставки);

работникам образовательных учреждений, имеющим нагрудный знак «Почетный работник охраны природы», при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин – 10 % от минимального оклада (ставки);

работникам образовательных учреждений дополнительного образования детей спортивной направленности, имеющим звания «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)» - 10% от минимального оклада (ставки).

Дополнительный повышающий коэффициент молодым специалистам до 29 лет из числа педагогических работников, приступившим к работе по специальности в образовательных учреждениях, устанавливается в следующих размерах от минимального оклада (ставки) с учетом педагогической нагрузки:

- 20% (до 3 лет работы);

- 10% (от3 до 5 лет работы);

- 5% (от 5 до 7 лет работы).

Основаниями установления дополнительного повышающего коэффициента молодым специалистам являются:

наличие документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования;

работа в образовательном учреждении по специальности.

7. Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по занимаемой должности устанавливается с учетом педагогической нагрузки за наличие квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации педагогических работников и руководителей структурных подразделений (**Приложение 5**).

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем образовательного учреждения для работников образования по должностям не подлежащим аттестации.

Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по занимаемой должности (профессии) устанавливается в зависимости от отнесения должности (профессии) к квалификационному уровню ПКГ.

8. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) устанавливается работнику с учетом уровня сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных целей и задач, и других факторов, утвержденных локальным актом образовательного учреждения, согласованным с **выборным органом первичной профсоюзной организации**.

Для работников дошкольных образовательных учреждений и работников дополнительного образования персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) устанавливается работнику также с учетом уровня его профессиональной подготовки, стажа работы **(Приложение 8)**.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем образовательного учреждения персонально в отношении каждого работника.

Размер выплат с учетом персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу (ставке), установленного с учетом занимаемой должности (профессии) и квалификационной категории, определяется путем умножения минимального оклада (ставки) на повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) устанавливается один раз в год.

9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ в процентах к минимальным окладам (ставкам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации или законами и нормативными правовыми актами Иркутской области.

Конкретные размеры выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области), а также условия их применения устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

Иные виды выплат компенсационного характера, предусмотренные Перечнем видов выплат компенсационного характера и установленные в процентном отношении, применяются к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ (без учета повышающих коэффициентов).

10. Заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с системой оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Зиминского городского муниципального образования, отличной от Единой тарифной сетки, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Зиминского городского муниципального образования, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

11. Система отплаты труда работников устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами образовательных учреждений в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Иркутской области по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

12. Повышение уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Образовательные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном действующем законодательством Иркутской области.

**Раздел II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТР**УД**А ПО КАТЕГОРИЯМ ПЕРСОНАЛА**

# Глава 1. Работники образования

13. Размеры минимальных окладов (ставок) работников образования, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ **(Приложение 1).**

14. Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по занимаемой должности за наличие квалификационной категории устанавливается работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников, руководителей структурных подразделений, в размерах согласно **Приложению 7**.

15. Работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня, устанавливается повышающий коэффициент в размерах согласно **Приложению 1**.

16. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в образовательном учреждении и других факторов, утвержденных локальным нормативным актом образовательного учреждения. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

17. Работникам устанавливается дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень и почетные звания.

# 

# Глава 2. Общеотраслевые должности служащих

18. Минимальные оклады (ставки) работникам, занимающим должности служащих (профессии рабочих), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих (профессий рабочих) к ПКГ (**Приложение 2**).

19. Работникам, занимающим должности служащих предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу (ставке).

20. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы в образовательных учреждениях и других факторов, утвержденных локальным актом образовательного учреждения. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

21. Работникам устанавливается дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень.

# 

# Глава 3. Общеотраслевые профессии рабочих

22. Размеры минимальных окладов (ставок) рабочих образовательных учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий рабочих к ПКГ (**Приложение 3**).

23. Рабочим предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу (ставке).

24. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) устанавливается рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовки, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы по профессии и других факторов, утвержденных локальным актом образовательного учреждения. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

# Глава 4. Руководитель образовательного учреждения, его заместители

# и главный бухгалтер

25. Заработная плата руководителя образовательного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера (далее – руководящие работники) состоит из должностного оклада и дополнительного повышающего коэффициента за научную степень, выплат компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются трудовым договором.

Должностной оклад руководителя образовательного учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им образовательного учреждения, и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы. Вновь назначаемым руководителям образовательных учреждений устанавливается кратность не менее 1,5 размера средней заработной платы основного персонала. Кратность увеличения должностного оклада руководителя образовательного учреждения устанавливается Положением об оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений, утверждаемым постановлением администрации Зиминского городского муниципального образования (далее – Положение об оплате труда руководителей).

К основному персоналу образовательного учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано образовательное учреждение. Перечень должностей работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и установления размера должностного оклада руководителя, устанавливается Положением об оплате труда руководителей.

Должностные оклады заместителей руководителей образовательных учреждений устанавливаются на 10 – 45 процентов ниже должностных окладов руководителей этих образовательных учреждений.

Руководящим работникам устанавливается дополнительный повышающий коэффициент. При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента данные выплаты суммируются:

за ученую степень кандидата наук – 3000рублей;

за ученую степень доктора наук – 7000 рублей;

за орден СССР: орден Ленина, орден Октябрьской Революции, орден Трудового Красного Знамени, орден «Знак Почета», орден Трудовой Славы – 10% должностного оклада;

за почетное звание «Народный учитель Российской Федерации» - 10% должностного оклада;

за государственные награды СССР, РСФСР, Российской Федерации: орден Жукова, орден «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, медаль «За трудовое отличие», медаль «За трудовую доблесть», орден Почета, орден Дружбы, орден Святого апостола Первозванного, медаль Жукова, медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, почетное звание «Заслуженный учитель школы РСФСР», почетное звание «Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный врач Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный юрист Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный метеоролог Российской Федерации» при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин – 7% должностного оклада;

за награды министерства просвещения СССР, РСФСР, Государственного комитета СССР по профессионально-техническому образованию, министерства образования и науки Российской Федерации: значок (нагрудный значок) «Отличник просвещения СССР», значок «Отличник образования СССР», значок «Отличник образования РСФСР», значок «Отличник народного просвещения», значок «Отличник народного образования», значок «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», значок «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации» - 5% должностного оклада;

за ведомственный знак отличия Министерства природных ресурсов и экологии Российской Федерации: нагрудный знак «Почетный работник охраны природы», при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин -5% должностного оклада.

Размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру устанавливает руководитель образовательного учреждения в соответствии с [разделами](#sub_1700) 3 и 4 настоящего Положения.

Должностные оклады главных бухгалтеров образовательных учреждений устанавливаются на 10-60 процентов ниже должностных окладов руководителей этих образовательных учреждений.

26. Выплаты стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений осуществляются Комитетом по образованию администрации Зиминского городского муниципального образования за счет и в пределах фонда оплаты труда, направляемого на стимулирование руководителей образовательных учреждений, установленного в объеме 3 процентов от фонда оплаты труда работников соответствующего образовательного учреждения с учетом результатов деятельности образовательного учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений, утверждаемыми постановлением администрации Зиминского городского муниципального образования.

**Раздел III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ**

# КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

27. Работникам образовательного учреждения в соответствии с трудовым законодательством устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (в том числе выплата за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях);

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, при работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- другие виды выплат компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.

28. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

29. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получившим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по результатам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата прекращается с уведомлением работника о прекращении указанной выплаты в письменном виде не менее чем за два месяца.

30. За работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам образовательного учреждения выплачивается районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Иркутской области в размерах, установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

31. Выплаты компенсационного характера при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника образовательного учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

32. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

33. Оплата труда при работе в ночное время производится в повышенных размерах, в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, но не ниже минимального размера, установленного постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008г. №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Повышение оплаты за работу в ночное время в образовательном учреждении составляет 35% должностного оклада (ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

34. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

35. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах с работниками образовательного учреждения.

36. Работникам образовательного учреждения, занимающим штатную должность с неполным рабочим днем, выплаты компенсационного характера устанавливаются пропорционально отработанному времени.

37. Работникам образовательного учреждения устанавливаются следующие виды ежемесячных выплат за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом:

*- За классное руководство* - Данная выплата устанавливается педагогическим работникам за выполнение обязанностей классного руководителя – в размере 1000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего, и среднего общего образования, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 августа 2013 года №1015, СанПиН 2.4.2.2821-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях», утвержденными Постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 декабря 2010 года № 189.

В классах с наполняемостью меньше установленной размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

Педагогическому работнику образовательного учреждения, выполняющему функции классного руководителя одновременно в двух и более классах, размер вознаграждения определяется с учетом наполняемости в каждом классе.

Дополнительно педагогическим работникам за выполнение обязанностей классного руководителя устанавливается доплата в размере 15 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) в 1-4 классах, в размере до 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) в 5-11 классах, выплачиваемого за норму часов преподавательской работы в неделю.

*- За проверку письменных работ* – Данная выплата устанавливается педагогическим работникам за проверку письменных работ в 1-4 классах, по русскому языку, родному языку, литературе, математике, иностранному языку – в размере 15 % минимального оклада (ставки заработной платы) с учетом объема преподавательской работы в неделю; по черчению, химии, физике – в размере 10 процентов минимального оклада (ставки заработной платы) с учетом объема преподавательской работы в неделю; по информатике, рисованию, биологии, географии, истории, обществознанию, праву, природоведению, экономике – в размере 5 процентов минимального оклада (ставки заработной платы) с учетом объема преподавательской работы в неделю.

*- За заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками:*

а) учителям, преподавателям, воспитателям и другим педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями, группами, изостудиями, музыкальными, спортивными залами), в которых проводится образовательный процесс - в размере 15 процентов минимального оклада (ставки заработной платы, выплачиваемого за норму часов преподавательской работы в неделю);

б) педагогическим работникам за заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, отделами - в размере 15 процентов минимального оклада (ставки заработной платы), выплачиваемого за норму часов преподавательской работы в неделю);

в) педагогическим работникам за заведование учебными мастерскими, учебно-опытными участками - в размере 15 процентов минимального оклада (ставки заработной платы), выплачиваемого за норму часов преподавательской работы в неделю);

г) педагогическим работникам за руководство предметными, цикловыми, методическими комиссиями - в размере 15 процентов минимального оклада (ставки заработной платы), выплачиваемого за норму часов преподавательской работы в неделю);

д) педагогическим и другим работникам образовательных учреждений за работу по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации, не входящую в круг должностных обязанностей, - в размере 10 процентов минимального оклада (ставки заработной платы), выплачиваемого за норму часов преподавательской работы в неделю).

*- Выплата за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях*, устанавливающаяся в следующих случаях и размерах:

а) за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития) - 15-20 процентов минимального оклада (ставки заработной платы);

б) за работу в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении, - 15-20 процентов минимального оклада (ставки заработной платы);

в) педагогическим работникам колледжей и лицеев - 15 процентов минимального оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки;

г) учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности, на основании медицинского заключения - на 20 процентов минимального оклада (ставки заработной платы);

д) учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых, - 20 процентов минимального оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки;

е) специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий - 20 процентов минимального оклада (ставки заработной платы).

Конкретный размер выплаты за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях определяется руководителем образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, нуждающимися в длительном лечении, с девиантным (общественно опасным) поведением.

ж) руководителям образовательных учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении – 15 процентов должностного оклада.

# 

# Раздел IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ

# СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

38. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в образовательных учреждениях, устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;

премиальные выплаты к юбилейным датам и праздникам.

39. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом разрабатываемых в образовательном учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

40. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель образовательного учреждения, с учетом рекомендаций комиссии, созданной в образовательном учреждении с участием представительного органа работников, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательного учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных образовательным учреждением на оплату труда следующих работников:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений образовательного учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя - по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях образовательного учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

При этом следует учитывать, что объем средств на указанные выплаты должен составлять:

- до 50 процентов средств на оплату труда педагогических работников дошкольного образования и дополнительного образования;

- до 25 процентов средств на оплату труда остальных работников.

41. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

42. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться за:

- выполнение непредвиденных и срочных работ;

- компетентность работника в принятии решений;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения);

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

# 43. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается и рассчитывается в соответствии с порядком расчета стимулирующих выплат работникам (Приложение 9).

Руководители образовательных учреждений в случае экономии средств фонда оплаты труда, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера, не использованных в течение финансового года, вправе направить их на увеличение премиального фонда и выплату материальной помощи.

44. Основой установления выплат стимулирующего характера для работников образовательного учреждения является определение критериев и показателей оценки эффективности труда работников для каждой конкретной стимулирующей выплаты. Кроме того, перечень критериев и показателей должен отвечать уставным задачам деятельности образовательного учреждения и критериям деятельности работников.

Примерный перечень критериев и показателей оценки эффективности труда работников представлен в **Приложениях № 9.**

45. Премиальные выплаты к юбилейным датам и профессиональным праздникам устанавливаются в виде единовременной премии. Размер единовременной премии устанавливается Положением об оплате труда, принятым в образовательном учреждении в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Единовременные премии устанавливаются в соответствии с заявленными основаниями, их размер имеет конкретное выражение.

# Раздел V. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

46. Из фонда оплаты труда работникам образовательных учреждений может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами образовательных учреждений.

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимают руководители образовательных учреждений на основании письменного заявления работника.

47. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

48. Руководителям образовательных учреждений выплачивается материальная помощь в размере до 10000 рублей в следующих случаях:

в связи с рождением ребенка, заключением брака, достижением 50-, 55-, 60-, 65-, 70-летия;

в случаях, вызванных чрезвычайными обстоятельствами (пожар, кража, временная нетрудоспособность более трех недель, необходимость в платном лечении, приобретении дорогостоящих лекарственных средств при заболевании руководителя, его близких родственников (детей, супругов, родителей);

в связи с тяжелым материальным положением по причине его нахождения на длительном лечении;

при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;

на погребение в связи со смертью членов семьи;

при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска;

при прекращении трудового договора в связи с признанием руководителя полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением и иными уважительными причинами по усмотрению начальника Комитета по образованию администрации ЗГМО.

49. Материальная помощь выплачивается на основании приказа начальника Комитета по образованию ЗГМО с указанием в последнем причины выплаты материальной помощи.

50. Материальная помощь носит единовременный характер и не связана с выполнением работником трудовых обязанностей.

Начальник управления экономической

и инвестиционной политики администрации ЗГМО Л.В. Степанова

Приложение 1

к Примерному положению об оплате труда

работников муниципальных образовательных

учреждений г. Зимы, подведомственных

Комитету по образованию администрации ЗГМО

**Размеры минимальных окладов (ставок)**

**работников образования**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности (профессии) | Минимальный  оклад (ставка), руб. |
| **Профессиональная квалификационная группа должностей работников**  **учебно-вспомогательного персонала первого уровня** | |
| Помощник воспитателя | 3952 |
| **Профессиональная квалификационная группа должностей работников**  **учебно-вспомогательного персонала второго уровня** | |
| **1 квалификационный уровень** | |
| Младший воспитатель | 3952 |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **должностей педагогических работников** | |
| **1 квалификационный уровень** | |
| Старший вожатый | 5824 |
| Инструктор по физической культуре |
| Музыкальный руководитель |
| **2 квалификационный уровень** | |
| Педагог дополнительного образования | 6240 |
| Педагог-организатор |
| Социальный педагог |
| Тренер-преподаватель |
| Концертмейстер |
| **3 квалификационный уровень** | |
| Мастер производственного обучения | 6448 |
| Воспитатель |
| Методист |
| Педагог-психолог |
| **4 квалификационный уровень** | |
| Преподаватель (кроме преподавателей, отнесенных к ППС) | 6864 |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности |
| Руководитель физического воспитания |
| Старший воспитатель |
| Старший методист |
| Тъютор (за исключением тьюторов, занятых в сфере ВПО и ДПО) |
| Учитель |
| Учитель-дефектолог |
| Учитель-логопед |
| Педагог-библиотекарь |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **должностей руководителей структурных подразделений** | |
| **1 квалификационный уровень** | |
| Заведующий (начальник) структурным подразделением: | 6968 |
| отделом |
| отделением |
| учебно-консультационным пунктом |
| другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей |
| **2 квалификационный уровень** | |
| Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим основные общеобразовательные программы и дополнительные общеобразовательные программы | 7176 |
| Начальник (заведующий, директор, руководитель): |
| отдела |
| отделения |
| учебно-консультационного пункта |

Приложение 2

к Примерному положению об оплате труда

работников муниципальных образовательных

учреждений г.Зимы, подведомственных

Комитету по образованию администрации ЗГМО

**Размеры минимальных окладов (ставок) служащих**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности (профессии) | Минимальный оклад (ставка), руб. |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **"Общеотраслевые должности служащих первого уровня"** | |
| **1 квалификационный уровень** | |
| Делопроизводитель | 3952 |
| Секретарь-машинистка |
| **2 квалификационный уровень** | |
| Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» | 4056 |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **"Общеотраслевые должности служащих второго уровня"** | |
| **1 квалификационный уровень** | |
| Инспектор по кадрам | 4160 |
| Лаборант |
| Художник |
| **2 квалификационный уровень** | |
| Заведующий складом | 4264 |
| Заведующий хозяйством |
| Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший" |
| Старший лаборант |
| **3 квалификационный уровень** | |
| Заведующий производством (шеф-повар) | 4472 |
| Заведующий столовой |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **"Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"** | |
| **1 квалификационный уровень** | |
| Специалист по кадрам | 4472 |
| Инженер по нормированию труда |
| Инженер по охране труда |
| Психолог |
| Юрисконсульт |
| Экономист |
| **2 квалификационный уровень** | |
| Бухгалтер 2 категории | 4680 |
| Экономист 2 категории |
| **3 квалификационный уровень** | |
| Бухгалтер 1 категории | 5200 |
| Экономист 1 категории |
| **4 квалификационный уровень** | |
| Ведущий бухгалтер | 5720 |
| Ведущий специалист |
| **5 квалификационный уровень** | 6240 |
| Заместитель главного бухгалтера |

Приложение 3

к Примерному положению об оплате труда

работников муниципальных образовательных

учреждений г.Зимы, подведомственных

Комитету по образованию администрации ЗГМО

**Размеры минимальных окладов (ставок)**

**общеотраслевых профессий рабочих**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности (профессии) | Минимальный  оклад (ставка), руб. |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **"Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"** | |
| **1 квалификационный уровень** | |
| Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: | 3640 |
| Кочегар |
| Кухонный работник |
| Подсобный рабочий |
| Мойщик посуды |
| Рабочий по стирке и ремонту спецодежды |
| Швея по ремонту одежды |
| Оператор электрокотельной |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий |
| Столяр, плотник |
| Слесарь автотранспорта |
| Слесарь-электрик |
| Слесарь-сантехник |
| Слесарь по ремонту оборудования |
| Слесарь-ремонтник |
| Повар |
| Сторож (вахтер) |
| Гардеробщик |
| Грузчик |
| Электромонтер |
| Дворник |
| Кастелянша |
| Кладовщик |
| Лифтер |
| Уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений |
| **2 квалификационный уровень** | |
| Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене) | 3952 |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **"Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"** | |
| **1 квалификационный уровень** | |
| Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: | 4056 |
| Водитель автомобиля |
| Водитель (аэросаней) |
| **2 квалификационный уровень** | |
| Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 4368 |
| **3 квалификационный уровень** | |
| Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5200 |
| **4 квалификационный уровень** | |
| Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы | 5408 |

Приложение 4

к Примерному положению об оплате труда

работников муниципальных образовательных

учреждений г.Зимы, подведомственных

Комитету по образованию администрации ЗГМО

**Размеры минимальных окладов (ставок) профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование должности (профессии) |  | Минимальный оклад (ставка), руб. | Размер повышающего  коэффициента |
| **Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"** | | | |
| Библиотекарь |  | 5668 | 0 |
| **Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии":** | | | |
| Заведующий отделом (сектором) библиотеки |  | 5850 | 0,2 |

Приложение 5

к Примерному положению об оплате труда

работников муниципальных образовательных

учреждений г.Зимы, подведомственных

Комитету по образованию администрации ЗГМО

**Размеры минимальных окладов (ставок) профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование должности (профессии) |  | Минимальный оклад (ставка), руб. | Размер повышающего  коэффициента |
| **Профессиональная квалификационная группа должностей работников**  **физической культуры и спорта** | | | |
| Спортсмен-инструктор |  | 4576 | 0,2 |

Приложение 6

к Примерному положению об оплате труда

работников муниципальных образовательных

учреждений г.Зимы, подведомственных

Комитету по образованию администрации ЗГМО

**Размеры минимальных окладов (ставок) профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование должности (профессии) |  | Минимальный оклад (ставка), руб. | Размер повышающего  коэффициента |
| **Профессиональная квалификационная группа должностей работников**  **физической культуры и спорта** | | | |
| Медицинская сестра (брат) по массажу (массажист) |  | 4264 | 0,30 – для первой категории;  0,50 – для высшей категории |

Приложение 7

к Примерному положению об оплате труда

работников муниципальных образовательных

учреждений г.Зимы, подведомственных

Комитету по образованию администрации ЗГМО

**Размер повышающих коэффициентов к минимальному окладу (ставке) по занимаемой должности за квалификационную категорию, присвоенную по результатам аттестации педагогических работников и руководителей структурных подразделений**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование должности (профессии)** | **Размер повышающего коэффициента за квалификационную категорию** |
| Старший вожатый | 0,30 – для первой категории;  0,50 – для высшей категории |
| Инструктор по труду |
| Инструктор по физической культуре |
| Музыкальный руководитель |
| Концертмейстер |
| Педагог дополнительного образования |
| Инструктор-методист |
| Педагог-организатор |
| Социальный педагог |
| Тренер-преподаватель |
| Мастер производственного обучения |
| Воспитатель |
| Методист |
| Педагог-психолог |
| Преподаватель (кроме преподавателей, отнесенных к ППС) |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности |
| Руководитель физического воспитания |
| Старший воспитатель |
| Старший методист |
| Тъютор (за исключением тьюторов, занятых в сфере ВПО и ДПО) |
| Учитель |
| Учитель-дефектолог |
| Учитель-логопед |
| Заведующий (начальник) структурным подразделением: | 0,12 – для первой категории;  0,20 – для высшей категории |
| отделом |
| отделением |
| учебно-консультационным пунктом |
| другими структурными подразделениями, реализующими основные общеобразовательные программы и дополнительные общеобразовательные программы |
| Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей | 0,12 – для первой категории;  0,20 – для высшей категории |
| Начальник (заведующий, директор, руководитель): |
| отдела |
| отделения |
| учебно-консультационного пункта |

Приложение 8

к Примерному положению об оплате труда

работников муниципальных образовательных

учреждений г.Зимы, подведомственных

Комитету по образованию администрации ЗГМО

**Размер персонального повышающего коэффициента**

**к минимальному размеру оклада за стаж работы и образование педагогических работников дошкольных и дополнительных образовательных организаций**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Стаж работы** | **Размер персонального повышающего коэффициента при средне-специальном образовании** | **Размер персонального повышающего коэффициента при высшем образовании** |
| от 3 до 10 лет | 0,03 | 0,05 |
| от 10 до 15 лет | 0,06 | 0,08 |
| от 15 до 20 лет | 0,10 | 0,12 |
| от 20 до 30 лет | 0,14 | 0,16 |
| свыше 30 лет | 0,18 | 0,20 |

Приложение 9

к Примерному положению об оплате труда

работников муниципальных образовательных

учреждений г.Зимы, подведомственных

Комитету по образованию администрации ЗГМО

# Порядок расчета стимулирующих выплат работникам образовательных учреждений

**Глава 1. Виды и размеры стимулирующих выплат**

1.Все виды и размеры выплат стимулирующего характера определяются в соответствии с Положением об оплате труда, принятым в образовательном учреждении с учетом мнения представительного органа работников.

**Глава 2. Порядок определения размера стимулирующих выплат**

2. Размеры выплат стимулирующего характера работникам за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ определяются руководителем образовательного учреждения согласно критериям и показателям эффективности труда работников, установленным для каждой конкретной стимулирующей выплаты, на основании сведений, представленных руководителями структурных подразделений, советов, комиссий.

2. Перечень (конкретные наименования) и размеры выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности формируются на основе установленных в образовательном учреждении критериев и показателей эффективности труда работников.

3. Каждому критерию присваивается определенное количество баллов. Для изменения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

4. Итоговый размер выплаты стимулирующего характера определяется на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям эффективности труда работников за истекший период.

5. В течение каждого месяца руководителем образовательного учреждения ведется мониторинг профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям эффективности труда работников, позволяющий провести подсчет баллов, на основе которого производится определение размера выплат стимулирующего характера за истекший месяц.

6. Выплаты стимулирующего характера работникам образовательного учреждения утверждаются приказом руководителя образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

7. Единовременное премирование работников производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда образовательного учреждения.

Работникам может выплачиваться единовременная премия:

1) к юбилейным датам (со дня рождения, работы в образовательном учреждении);

2) к профессиональным праздникам.

Единовременное премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя образовательного учреждения, в котором указывается конкретный размер этой премии.

**Глава 3. Примерный перечень оснований отмены или уменьшения выплат стимулирующего характера**

8. Выплаты стимулирующего характера не выплачиваются при нарушении работником трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, нарушении санитарно-эпидемиологического режима, правил охраны труда, пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья.

9. Стимулирующие выплаты за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ могут быть снижены при следующих обстоятельствах:

а) ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы;

б) обоснованные жалобы со стороны участников образовательных отношений;

в) изменение содержания выполняемых должностных (функциональных) обязанностей;

г) нарушение норм и правил поведения (нарушение педагогической и служебной этики), халатное отношение к сохранности материально-технической базы, пассивность в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри образовательного учреждения и на других уровнях, наличие ошибок в ведении документации.

10. В целях усиления роли выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ и повышения размера этих выплат рекомендуется определять минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается выплата.

11. Порядок и условия изменения стимулирующих выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно в Положении об оплате труда.

12. Для определения суммы выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ предлагается:

1) произвести подсчет баллов за текущий месяц по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника в соответствии с перечнем;

2) суммировать баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов);

3) размер централизованной стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированной на месяц, разделить на общую сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла;

4) этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получится размер выплат стимулирующего характера каждого работника.

Пример:

Произвести подсчет баллов за текущий месяц по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника.

Численность персонала – 3 чел.

а) Иванов И.И. – 62 балла.

б) Петров П.П. – 60 баллов.

в) Сидоров С.С. – 78 баллов.

Суммировать баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов), 62+60+78=200 баллов.

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированного на месяц, разделить на общую сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла. Предположим, что размер стимулирующей части =10000 руб., тогда 10000 руб. /200=50 руб.

Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получается размер выплат стимулирующего характера каждого работника за месяц.

а) Иванов И.И. – 50 руб. х 62 =3100 руб.

б) Петров П.П. – 50 руб. х 60 = 3000 руб.

в) Сидоров С.С. – 50 руб. х 78 = 3900 руб.

13. Снижение размера выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ (полное или частичное) производится за тот период, в котором допущено упущение в работе, и оформляется приказом руководителя с указанием причин и периода снижения выплат стимулирующего характера.

14. Стимулирующая выплата устанавливается пропорционально отработанному времени с учетом результатов работы за истекший период с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в южных районах Иркутской области, в размерах установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

**Глава 4. Примерный перечень критериев и показателей эффективности труда,**

**являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат**

***работникам общеобразовательных учреждений,***

***учреждений дополнительного образования***

**за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ**

***Административно-управленческий персонал*:**

**Зам. директора по учебно-воспитательной работе, зам. директора по безопасности жизнедеятельности, зам. директора по научно методической работе, зам. директора по хозяйственной работе, заведующий библиотекой.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№п/п** | **Показатели** | **Шкала** |
| *1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы* | | |
| 1.1. | Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерно и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения | 0-8 |
| 1.2. | Успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности образовательного учреждения | 0-7 |
| 1.3. | Высокие результаты организационно-управленческой работы образовательной организации: участие в конкурсах, фестивалях, соревнованиях, форумах, выставках, получение наград, дипломов, грантов. | 0-5 |
| 1.4. | Эффективное использование современных технологий | 0-8 |
| 1.5. | Организация и сопровождение экспериментальной, проектно-исследовательской и научно-методической работы | 0-8 |
| 1.6. | Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательном учреждении: работа с социумом, соблюдение профессиональной и корпоративной этики | 0 - 5 |
| 1.7. | Обеспечение государственно-общественного характера управления в образовательном учреждении (наличие органов ученического самоуправления, управляющих или попечительских советов и др.) | 0 – 5 |
| 1.8. | Иные критерии\*: |  |
| *2. Выплаты за качество выполняемых работ* | | |
| 2.1. | Качественное проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения | 0-5 |
| 2.2. | Качественная разработка документов, определяющих стратегические направления деятельности образовательного учреждения | 0-10 |
| 2.3. | Качественная подготовка и проведение внеплановых мероприятий | 0-7 |
| 2.4. | Высокая организация работы по оснащению, ремонту учебного и хозяйственного оборудования | 0-5 |
| 2.5. | Качественное ведение текущей и отчетной документации | 0-5 |
| 2.6. | Иные критерии\*: |  |
|  | Итого: |  |

***Педагогические работники***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Критерий** | **Показатели** | **Шкала** |
| Качество и общедоступность общего образования в образовательном учреждении | Общие показатели успеваемости учащихся на уровне города по результатам аттестации (в том числе по результатам ЕГЭ и других форм независимой оценки качества образования) | 0 – 5 |
| Достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом | 0 – 5 |
| Наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней | 0 – 3 |
| Участие в итоговой аттестации (в том числе в форме ЕГЭ, обеспечение участия в процедуре ЕГЭ общественных наблюдателей) | 0 – 5 |
| Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях) | 0 – 3 |
| Участие в семинарах, совещаниях по вопросам повышения качества образования, в работе городских методических объединений | 0 – 2 |
| Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и профильного изучения предметов | 0 – 5 |
| Низкий (по сравнению с муниципальным) процент обучающихся в возрасте до 15 лет, не получивших основного общего образования в данной образовательном учреждении | 0 – 2 |
| Разработка и внедрение авторской учебной программы | 1-2 |
| Использование современных образовательных технологий | 0-3 |
| Участие в экспертизе и рецензировании учебно-методических материалов | 0-3 |
| Уровень обобщения и распространения опыта | 0-3 |
| *Иные критерии: \** |  |
| Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса | Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности) | 0 – 3 |
| Эстетические условия (оформление кабинетов) | 0 – 3 |
| *Иные критерии:\** |  |
| Социальный критерий | Отсутствие отчислений из образовательной организации в 1-9 классах, сохранение контингента в 10-11 классах | 0 – 3 |
| Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы | 0 – 3 |
| Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися | 0 – 3 |
| Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков | 0 – 3 |
| Занятость учащихся во внеурочное время | 0 – 3 |
| Пропуски уроков учащимися без уважительной причины | 0-2 |
| *Иные критерии: \** |  |
| Эффективность управленческой деятельности | Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.) | 0 – 5 |
| Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций | 0 – 2 |
| Призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и регионального уровней | 0 – 3 |
| *Иные критерии\** |  |
| Сохранение здоровья учащихся в образовательном учреждении | Высокий коэффициент сохранения здоровья учащихся. | 0 – 3 |
| Снижение заболеваемости учащихся по остроте зрения, нарушению осанки | 0 – 3 |
| Организация обеспечения учащихся горячим питанием | 0 – 3 |
| Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы) | 0 – 3 |
| Организация обучения детей с ограниченными возможностями здоровья | 0 – 3 |
| *Иные критерии\*:* |  |
|  | *Итого:* |  |

***Учебно-вспомогательный персонал:***

**Секретарь – машинистка, инспектор по кадрам, лаборант, библиотекарь**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№п/п** | **Показатели** | **Шкала** |
| *1. Выплата за интенсивность, высокие результаты* *и качество выполняемых работ* | | |
| 1.1. | За выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей, непредвиденных и срочных работ (в том числе работа в условиях расширения зон обслуживания и увеличения объема работ) | 0 -5 |
| 1.2. | Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения | 0 - 8 |
| 1.3. | Качественная и своевременная подготовка всех видов отчетности и другой документации | 0 - 8 |
| 1.4. | Отсутствие предписаний контролирующих органов и замечаний руководителя | 0 - 8 |
| 1.5. | Обеспечение содержания рабочих мест в соответствии с требованиями СанПин и требованиями охраны труда | 0 -5 |
| 1.6. | Владение современными компьютерными технологиями, внедрение интерактивных программ | 0 -5 |
| 1.7. | Иные критерии\*: |  |
|  | Итого: |  |

***Младший обслуживающий персонал:***

**Уборщик служебных помещений**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Критерий | Показатели критерия | **Шкала** |
| *1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы* | | | |
| 1.1. | За сложность, напряженность и интенсивность труда | увеличение объема работ при подготовке учреждения к учебному году, летней оздоровительной компании, весенне-осенних климатическим периодам | 0 - 10 |
| эффективность и качество соблюдения санитарно-гигиенических норм в период карантинных мероприятий | 0 - 4 |
| 1.2 | Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (не входящие в должностные обязанности сотрудника) | | 0 - 4 |
| 1.4. | Эффективная и качественная ликвидация последствий аварий | | 0 - 5 |
| 1.3 | Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ (замещение отсутствующего работника) | | 0 - 20 |
| 1.4 | Участие в общественной и общеполезной деятельности учреждения | оказание помощи при подготовке к утренникам, праздникам и развлечениям | 0 - 3 |
| участие в погрузочно-разгрузочных работах (вывоз мусора, субботник и др.) | 0 - 2 |
| участие в ремонтах (в зависимости от объема выполненных работ) | 0 - 2 |
| присмотр за детьми в часы занятости педагогов на педагогических мероприятиях (педсоветы, методические часы и т.п.) | 0 - 3 |
| участие в работах по благоустройству школы и территории | 0 - 3 |
| *2. Выплаты за качество выполняемых работ* | | | |
| 2.1. | Эффективность и качество соблюдения санитарно-гигиенических норм и требований СанПиН | содержание в чистоте закрепленных за работником помещений | 0 - 10 |
| 2.2 | Соблюдение режимов: светового, воздушного, графика ежедневной и генеральной уборки и т.д. | | 0 - 4 |
| 2.3 | Высокий уровень исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени) | | 0 - 4 |
| 2.4 | Соблюдение профессиональной этики | | 0 - 2 |
| 2.5 | Отсутствие замечаний по охране труда, пожарной безопасности и соблюдению СанПиН | | 0 - 4 |
| 2.6 | Эффективность использования и сохранность материально-технических и энергоресурсов учреждения | | 0 - 8 |
| 2.7. | Иные критерии\*: | |  |
|  | Итого: | |  |

**Шеф-повар и повар**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Критерий | Показатели критерия | **Шкала** |
| *1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы* | | | |
| 1.1 | За сложность, напряженность и интенсивность труда | положительная динамика в обслуживании количества детей в учреждении | 0 - 6 |
| положительная динамика здоровья воспитанников (отсутствие желудочно-кишечных заболеваний) | 0 - 4 |
| 1.2 | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников на качество приготовления блюд | | 0 - 2 |
| 1.3 | Проявление инициативы в улучшении и создании оптимальной материально-технической базы пищеблока | | 0 - 2 |
| 1.4 | Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ (замещение отсутствующего работника) | | 0 - 20 |
| 1.5 | Участие в общественной и общеполезной деятельности учреждения | качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации | 0 - 2 |
| участие в погрузочно-разгрузочных работах | 0 - 2 |
| участие в ремонтах (в зависимости от объема выполненных работ) | 0 - 2 |
| участие в работах по благоустройству школы и территории | 0 - 3 |
| 1.6. | Иные критерии\*: | |  |
| *2. Выплаты за качество выполняемых работ* | | | |
| 2.1 | Качественное приготовление пищи, соблюдение норм закладки продуктов, рецептуры и норм выхода блюд в соответствии с технологическими картами | | 0 - 8 |
| 2.2 | Соблюдение режимов: технологического режима приготовления и графика выдачи блюд, условий, сроков хранения и реализации продукции, температурного режима технологического оборудования, правил порционирования, оформление контрольного блюда, питьевого, воздушного и светового режимов | | 0 - 5 |
| 2.3 | Правильное и своевременное оформление документации | | 0 - 4 |
| 2.4 | Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени) | | 0 - 4 |
| 2.5 | Соблюдение профессиональной этики | | 0 - 1 |
| 2.6 | Обеспечение содержания рабочих мест в соответствии с требованиями СанПиН и требованиями охраны труда, эстетики | | 0 - 2 |
| 2.7 | Отсутствие замечаний по охране труда, пожарной безопасности и соблюдению СанПиН, итогам ревизий и других проверок контролирующих и надзорных органов | | 0 - 8 |
| 2.8 | Эффективность использования и сохранность материально-технических и энергоресурсов учреждения | | 0 - 6 |
| 2.9. | Иные критерии\*: | |  |
|  | Итого: | |  |

**Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий,**

**сторож, дворник, гардеробщик, электромонтер, слесарь-сантехник**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Критерий | Показатели критерия | | **Шкала** |
| *1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы* | | | | |
| 1.1 | За сложность, напряженность и интенсивность труда | увеличение объема работ при подготовке учреждения к учебному году, летней оздоровительной компании, зимнему отопительному периоду | | 0 - 10 |
| увеличение объема работ, связанных с природными, климатическими условиями, аварийными и чрезвычайными ситуациями (гололед, снегопад, листопад, покос травы и пр.) | | 0 - 10 |
| 1.2 | Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (не входящие в должностные обязанности работника) | | | 0 - 8 |
| 1.3 | Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ (замещение отсутствующего работника) | | | 0 - 20 |
| 1.4. | Эффективная и качественная ликвидация последствий аварий | | | 0 - 5 |
| 1.5 | Участие в общественной и общеполезной деятельности учреждения | участие в погрузочно-разгрузочных работах | | 0 - 2 |
| качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации | | 0 - 2 |
| участие в ремонтах (в зависимости от объема выполненных работ) | | 0 - 2 |
| участие в работах по благоустройству школы и территории | | 0 - 3 |
| 1.6. | Иные критерии\*: | | |  |
| *2. Выплаты за качество выполняемых работ* | | | | |
| 2.1 | Эффективность и качество исполнения работ | рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок в учреждении | 0 - 10 |
| электромонтер | оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок в учреждении | 0 - 10 |
| слесарь-сантехник | оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок в учреждении | 0 - 10 |
| гардеробщик | отсутствие порчи и потери имущества учащихся во время дежурства | 0 - 10 |
| сторож | отсутствие порчи и потери имущества учреждения во время дежурства, своевременное реагирование на ЧС | 0 - 10 |
| дворник | содержание территории учреждения и площадок под контейнеры по ТБО с требованиями СанПиН | 0 - 10 |
| 2.2 | Обеспечение содержания рабочих мест в соответствии с требованиями СанПиН и требованиями охраны труда | | | 0 - 4 |
| 2.3 | Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени) | | | 0 - 4 |
| 2.4 | Соблюдение профессиональной этики | | | 0 - 2 |
| 2.5 | Отсутствие замечаний по охране труда, пожарной безопасности и соблюдению СанПиН. | | | 0 - 4 |
| 2.6 | Эффективность использования и сохранность материально-технических и энергоресурсов учреждения | | | 0 - 8 |
| 2.7. | Иные критерии\*: | | |  |
|  | Итого: | | |  |

\* Иные критерии устанавливаются локальным актом образовательного учреждения, согласованным с представительным органом работников.

**Глава 5. Примерный перечень критериев и показателей эффективности труда,**

**являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат**

**работникам дошкольных образовательных учреждений**

**за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ**

***Административно-управленческий персонал:***

**Зам. заведующего по воспитательной и методической, зам.заведующего по административно-хозяйственной работе.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Критерий** | **Показатели** | **Шкала** |
| *1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы* | | |
| 1.1. | Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерно и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения | 0-8 |
| 1.2. | Успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности образовательного учреждения | 0-7 |
| 1.3. | Высокие результаты организационно-управленческой работы образовательном учреждении: участие в конкурсах, фестивалях, форумах, выставках, получение наград, дипломов, грантов. | 0-5 |
| 1.4. | Эффективное использование современных технологий | 0-8 |
| 1.5. | Организация и сопровождение экспериментальной, проектно-исследовательской и научно-методической работы | 0-8 |
| 1.6. | Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения: работа с социумом, соблюдение профессиональной и корпоративной этики | 0 - 5 |
| 1.7. | Иные критерии\*: |  |
| *2. Выплаты за качество выполняемых работ* | | |
| 2.1. | Качественное проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения | 0 - 5 |
| 2.2. | Качественная разработка документов, определяющих стратегические направления деятельности образовательного учреждения | 0 - 10 |
| 2.3. | Качественная подготовка и проведение внеплановых мероприятий | 0 - 7 |
| 2.4. | Высокая организация работы по оснащению, ремонту учебного и хозяйственного оборудования | 0 - 5 |
| 2.5. | Качественное ведение текущей и отчетной документации | 0 - 5 |
| 2.6. | Иные критерии\*: |  |
|  | Итого: |  |

***Педагогические работники***

**Воспитатель**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Критерий | Показатели критерия | **Шкала** |
| *1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы* | | | |
| 1.1 | За сложность, напряженность и интенсивность труда | положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе | 0 - 6 |
| положительная динамика здоровья воспитанников | 0 - 4 |
| 1.2 | Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников | своевременность оплаты родителями за содержание ребенка в учреждении | 0 - 2 |
| доля мероприятий с участием родителей | 0 - 2 |
| отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей | 0 - 2 |
| 1.3 | За результативность организационно-методической работы | на уровне учреждения: педсоветы, методические часы, консультации и т.д. | 0 - 4 |
| муниципальный уровень: конференции, мастер-классы, открытые мероприятия, форумы, участие в жюри, творческих лабораториях, методических объединениях и т.д. | 0 - 5 |
| региональный и федеральный уровень: конкурсы, публикации, форумы, презентации и т.д. | 0 - 10 |
| 1.4 | Применение современных образовательных технологий | использование инновационных и (или) авторских программ, современных технологий в образовательном процессе в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования и основной образовательной программой | 0 - 4 |
| разработка и внедрение авторских педагогических рекомендаций и программ, пособий | 0 - 2 |
| использование информационно-коммуникативных технологий в воспитательно-образовательном процессе, использование электронных учебно-методических комплектов | 0 - 2 |
| 1.5 | Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ | | 0 - 20 |
| 1.6 | Иные критерии \*: | |  |
| *2. Выплаты за качество выполняемых работ* | | | |
| 2.1 | Эффективность и качество воспитательно-образовательной работы с детьми (результаты) | | 0 - 10 |
| 2.2 | Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации: план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости, табель закаливающих процедур, протоколы родительских собраний, своевременная сдача отчетов и др.) | | 0 - 6 |
| 2.3 | Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения: работа с социумом, соблюдение профессиональной и корпоративной этики, публикации и т.д. | | 0 - 2 |
| 2.4 | Создание комфортных условий пребывания детей, улучшение предметно-развивающей среды, эстетика оформления помещений | | 0 - 2 |
| 2.5 | Эффективность организации охраны жизни и здоровья детей | использование здоровьесберегающих технологий в воспитательно-образовательном процессе | 0 - 2 |
| отсутствие замечаний по охране труда, пожарной безопасности, соблюдению СанПиН и отсутствие травматизма | 0 - 8 |
| 2.6 | Эффективность использования и сохранность материально-технических и энергоресурсов учреждения | | 0 - 6 |
| 2.7. | Иные критерии \*: | |  |
|  | Итого: | |  |

**Педагоги-специалисты: педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физическому воспитанию, учитель-логопед**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Критерий | Показатели критерия | **Шкала** |
| *1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы* | | | |
| 1.1 | За сложность, напряженность и интенсивность труда | положительная динамика участия воспитанников в детских конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.п. | 0 - 6 |
| положительная динамика или стабильные показатели достижений и развития воспитанников | 0 - 4 |
| 1.2 | Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников | обеспечение консультативной помощи для родителей воспитанников | 0 - 2 |
| организация мероприятий с участием родителей: утренники, праздники, досуговые мероприятия и т.п. | 0 - 8 |
| отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей | 0 - 2 |
| 1.3 | За результативность организационно-методической работы | на уровне учреждения: педсоветы, методические часы, консультации и т.д. | 0 - 4 |
| муниципальный уровень: конференции, мастер-классы, открытые мероприятия, форумы, участие в жюри, творческих лабораториях, методических объединениях и т.д. | 0 - 5 |
| региональный и федеральный уровень: конкурсы, публикации, форумы, презентации и т.д. | 0 - 10 |
| 1.4 | Применение современных образовательных технологий | использование инновационных и (или) авторских программ, современных технологий в образовательном процессе | 0 - 2 |
| разработка и внедрение авторских педагогических рекомендаций и программ, пособий | 0 - 2 |
| использование информационно-коммуникативных технологий в воспитательно-образовательном процессе, использование электронных учебно-методических комплектов | 0 - 2 |
| 1.5 | Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ | | 0 - 10 |
| *2. Выплаты за качество выполняемых работ* | | | |
| 2.1 | Эффективность и качество воспитательно-образовательной работы с детьми (результаты) | | 0 - 10 |
| 2.2 | Взаимодействие со всеми участниками образовательного процесса, оказание консультативной помощи | | 0 - 5 |
| 2.3 | За высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации: план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости, табель закаливающих процедур, протоколы родительских собраний, своевременная сдача отчетов и др.) | | 0 - 6 |
| 2.4 | За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения: работа с социумом, соблюдение профессиональной и корпоративной этики, публикации и т.д. | | 0 - 2 |
| 2.5 | Создание комфортных условий пребывания детей, улучшение предметно-развивающей среды, эстетика оформления помещений | | 0 - 8 |
| 2.6 | Эффективность организации охраны жизни и здоровья детей | использование здоровьесберегающих технологий в воспитательно-образовательном процессе | 0 - 2 |
| отсутствие замечаний по охране труда, пожарной безопасности, соблюдению СанПиН, отсутствие травматизма | 0 - 5 |
| 2.7 | Эффективность использования и сохранность материальных ресурсов учреждения | | 0 - 5 |
| 2.8. | Иные критерии \*: | |  |
|  | Итого: | |  |

**Помощник воспитателя**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Критерий | Показатели критерия | **Шкала** |
| *1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы* | | | |
| 1.1 | За сложность, напряженность и интенсивность труда | положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе | 0 - 6 |
| положительная динамика здоровья воспитанников (отсутствие желудочно-кишечных, простудных заболеваний) | 0 - 4 |
| 1.2 | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей | | 0 - 1 |
| 1.3 | Оказание помощи воспитателю при организации режимных моментов и воспитательно-образовательного процесса | | 0 - 8 |
| 1.4 | Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ | | 0 - 20 |
| 1.5 | Участие в общественной и общеполезной деятельности образовательного учреждения | участие в утренниках, праздниках, досуговых мероприятиях, развлечениях (исполнение ролей, помощь при подготовке) | 0 - 2 |
| помощь воспитателю в оформлении и оснащении групп | 0 - 1 |
| участие в погрузочно-разгрузочных работах (вывоз мусора, субботник и др.) | 0 - 2 |
| участие в ремонтах (в зависимости от объема выполненных работ) | 0 - 2 |
| присмотр за детьми в часы занятости воспитателей на педагогических мероприятиях (педсоветы, методические часы и т.п.) | 0 - 3 |
| 1.6. | Иные критерии \*: | |  |
| *2. Выплаты за качество выполняемых работ* | | | |
| 2.1 | Эффективность и качество соблюдения санитарно-гигиенических норм и требований СанПиН по содержанию группового помещения (или закрепленного за работником помещения, территории), соблюдение графика ежедневной и генеральной уборки | | 0 - 10 |
| 2.2 | Соблюдение режимов: светового, питьевого, воздушного, чистоты веранд | | 0 - 2 |
| 2.3 | Эффективность работы с детьми по привитию культурно-гигиенических навыков и навыков самообслуживания | | 0 - 4 |
| 2.4 | Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени) | | 0 - 4 |
| 2.5 | Соблюдение педагогической этики | | 0 - 1 |
| 2.6 | Создание комфортных условий пребывания детей, улучшение предметно-развивающей среды, эстетика оформления помещений | | 0 - 2 |
| 2.7 | Эффективность организации охраны жизни и здоровья детей | оказание помощи воспитателю в организации здоровьесберегающих технологий (закаливание, утренняя гимнастика и др.) в воспитательно-образовательном процессе | 0 - 2 |
| оказание помощи в организации оздоровительных мероприятий детей, связанных с приемом кислородных коктейлей, фиточаев, лактовита и др. | 0 - 2 |
| отсутствие замечаний по охране труда, пожарной безопасности, соблюдение СанПиН и отсутствие травматизма | 0 - 8 |
| 2.8 | Эффективность использования и сохранность материально-технических и энергоресурсов учреждения | | 0 - 6 |
| 2.9. | Иные критерии \*: | |  |
|  | Итого: | |  |

***Учебно-вспомогательный персонал:***

**Делопроизводитель, заведующий хозяйством, инженер по охране труда**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Критерий** | **Показатели** | **Шкала** |
| *1. Выплата за интенсивность, высокие результаты* *и качество выполняемых работ* | | |
| 1.1 | За выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей, непредвиденных и срочных работ (в том числе работа в условиях расширения зон обслуживания и увеличения объема работ) | 0 - 5 |
| 1.2. | Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения | 0 - 8 |
| 1.3. | Качественная и своевременная подготовка всех видов отчетности и другой документации | 0 - 8 |
| 1.4. | Отсутствие предписаний контролирующих органов и замечаний руководителя | 0 - 8 |
| 1.5. | Обеспечение содержания рабочих мест в соответствии с требованиями СанПин и требованиями охраны труда | 0 - 5 |
| 1.6. | Владение современными компьютерными технологиями, внедрение интерактивных программ | 0 - 5 |
| 1.7. | Иные критерии \*: |  |

***Младший обслуживающий персонал:***

**Уборщик служебных помещений, рабочий по стирке и ремонту**

**белья, кастелянша, кухонный рабочий**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Критерий | Показатели критерия | | **Шкала** |
| *1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы* | | | | |
| 1.1 | За сложность, напряженность и интенсивность труда | положительная динамика в обслуживании количества детей в учреждении | | 0 - 6 |
| эффективность и качество соблюдения санитарно-гигиенических норм в период карантинных мероприятий | | 0 - 4 |
| 1.2 | Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (не входящие в должностные обязанности сотрудника) | | | 0 - 4 |
| 1.3 | Оказание помощи воспитателям при организации режимных моментов на группах раннего и младшего дошкольного возраста (организация детей на прогулку, возвращение с прогулки и другое) | | | 0 - 8 |
| 1.4 | Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ | | | 0 - 20 |
| 1.5 | Участие в общественной и общеполезной деятельности образовательного учреждения | оказание помощи при подготовке к утренникам, праздникам и развлечениям | | 0 - 3 |
| участие в погрузочно-разгрузочных работах (вывоз мусора, субботник и др.) | | 0 - 2 |
| участие в ремонтах (в зависимости от объема выполненных работ) | | 0 - 2 |
| присмотр за детьми в часы занятости воспитателей на педагогических мероприятиях (педсоветы, методические часы и т.п.) | | 0 - 3 |
| 1.6. | Иные критерии \*: | | |  |
| *2. Выплаты за качество выполняемых работ* | | | | |
| 2.1 | Эффективность и качество соблюдения санитарно-гигиенических норм и требований СанПиН | кухонный рабочий | создание оптимальных условий для нормального режима работы поваров | 0 - 10 |
| уборщик | содержание в чистоте закрепленных за работником помещений | 0 - 10 |
| машинист по стирке и ремонту спецодежды | качественная стирка и глажение белья | 0 - 10 |
| кастелянша | качественный ремонт мягкого инвентаря, своевременная его маркировка | 0 - 10 |
| 2.2 | Соблюдение режимов: светового, воздушного, графика ежедневной и генеральной уборки, стирки, приема, кипячения и выдачи белья и т.д. | | | 0 - 4 |
| 2.3 | Обеспечение содержания рабочих мест персоналом учреждения в соответствии с требованиями СанПиН и требованиями охраны труда | | | 0 - 4 |
| 2.4 | Высокий уровень исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени) | | | 0 - 4 |
| 2.5 | Соблюдение профессиональной этики | | | 0 - 2 |
| 2.6 | Отсутствие замечаний по охране труда, пожарной безопасности и соблюдению СанПиН | | | 0 - 4 |
| 2.7 | Эффективность использования и сохранность материально-технических и энергоресурсов учреждения | | | 0 - 6 |
| 2.8. | Иные критерии \*: | | |  |
|  | Итого: | | |  |

**Шеф-повар и повар**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Критерий | Показатели критерия | **Шкала** |
| *1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы* | | | |
| 1.1 | За сложность, напряженность и интенсивность труда | положительная динамика в обслуживании количества детей в учреждении | 0 - 6 |
| положительная динамика здоровья воспитанников (отсутствие желудочно-кишечных заболеваний) | 0 - 4 |
| 1.2 | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников на качество приготовления блюд | | 0 - 2 |
| 1.3 | Выполнение работ по организации диетического питания детей с аллергическими заболеваниями, осуществление рациональной и сбалансированной замены продуктов по предписанию врачей | | 0 - 6 |
| 1.4 | Проявление инициативы в улучшении и создании оптимальной материально-технической базы пищеблока | | 0 - 2 |
| 1.5 | Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ | | 0 - 20 |
| 1.6 | Участие в общественной и общеполезной деятельности учреждения | качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации | 0 - 2 |
| участие в погрузочно-разгрузочных работах | 0 - 2 |
| участие в ремонтах (в зависимости от объема выполненных работ) | 0 - 2 |
| 1.7. | Иные критерии \*: | |  |
| *2. Выплаты за качество выполняемых работ* | | | |
| 2.1 | Качественное приготовление пищи, соблюдение норм закладки продуктов, рецептуры и норм выхода блюд в соответствии с технологическими картами | | 0 - 8 |
| 2.2 | Соблюдение режимов: технологического режима приготовления и графика выдачи блюд, условий, сроков хранения и реализации продукции, температурного режима технологического оборудования, правил порционирования, оформление контрольного блюда, питьевого, воздушного и светового режимов | | 0 - 5 |
| 2.3 | Правильное и своевременное оформление документации | | 0 - 4 |
| 2.4 | Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени) | | 0 - 4 |
| 2.5 | Соблюдение профессиональной этики | | 0 - 1 |
| 2.6 | Обеспечение содержания рабочих мест в соответствии с требованиями СанПиН и требованиями охраны труда, эстетики | | 0 - 2 |
| 2.7 | Отсутствие замечаний по охране труда, пожарной безопасности и соблюдению СанПиН, итогам ревизий и других проверок контролирующих и надзорных органов | | 0 - 8 |
| 2.8 | Эффективность использования и сохранность материально-технических и энергоресурсов образовательного учреждения | | 0 - 6 |
| 2.9. | Иные критерии \*: | |  |
|  | Итого: | |  |

**Рабочий по комплексному обслуживанию**

**и ремонту зданий, сторож, дворник, грузчик, кладовщик**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Критерий | Показатели критерия | | **Шкала** |
| *1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы* | | | | |
| 1.1 | За сложность, напряженность и интенсивность труда | увеличение объема работ при подготовке учреждения к учебному году, летне-оздоровительному, зимнему периодам | | 0 - 10 |
| увеличение объема работ, связанных с природными, климатическими условиями, аварийными и чрезвычайными ситуациями (гололед, снегопад, листопад, покос травы и пр.) | | 0 - 10 |
| 1.2 | Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (не входящие в должностные обязанности работника) | | | 0 - 8 |
| 1.3 | Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ | | | 0 - 20 |
| 1.4 | Участие в общественной и общеполезной деятельности учреждения | оказание помощи при подготовке к утренникам, праздникам и развлечениям (изготовление атрибутов и простейших конструкций для создания условий для образовательно-воспитательного процесса) | | 0 - 5 |
| участие в погрузочно-разгрузочных работах (вывоз мусора, субботник и др.) | | 0 - 5 |
| выполнение работ повышенной сложности (постил линолеума, изготовление малых архитектурных форм и др.) | | 0 - 10 |
| 1.5. | Иные критерии \*: |  | |  |
| *2. Выплаты за качество выполняемых работ* | | | | |
| 2.1 | Эффективность и качество исполнения работ | рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок в образовательном учреждении | 0 - 10 |
| сторож | отсутствие порчи и потери имущества образовательном учреждении во время дежурства, своевременное реагирование на ЧС | 0 - 10 |
| дворник | содержание территории образовательного учреждения и площадок под контейнеры по ТБО с требованиями СанПиН | 0 - 10 |
| 2.2 | Обеспечение содержания рабочих мест в соответствии с требованиями СанПиН и требованиями охраны труда | | | 0 - 4 |
| 2.3 | Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени) | | | 0 - 4 |
| 2.4 | Соблюдение профессиональной этики | | | 0 - 2 |
| 2.5 | Отсутствие замечаний по охране труда, пожарной безопасности и соблюдению СанПиН. | | | 0 - 4 |
| 2.6 | Эффективность использования и сохранность материально-технических и энергоресурсов образовательного учреждения | | | 0 - 8 |
| 2.7. | Иные критерии \*: | | |  |
|  | Итого: | | |  |

\* Иные критерии устанавливаются локальным актом образовательного учреждения, согласованным с представительным органом работников.