



**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЕССЕНТУКИ
Ставропольского края**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

22.05.2020

г. Ессентуки

№661

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Ессентуки и Положения об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Ессентуки

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2018, протокол № 12, постановлением администрации города Ессентуки от 31 мая 2016 г. № 842 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ессентуки» (в редакции постановления администрации города Ессентуки от 18.09.2019 № 1393), постановлением администрации города Ессентуки от 29 июля 2011 № 1177 «О порядке осуществления отраслевыми (функциональными) органами администрации города Ессентуки функций и полномочий учредителя муниципального учреждения города Ессентуки», администрация города Ессентуки

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Ессентуки.

2. Утвердить Положение об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Ессентуки.

3. Управлению образования администрации города Ессентуки (Данилов А.Н.) привести условия оплаты труда руководителей и работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений города в соответствие с утвержденными Положениями в установленном порядке.

4. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации города Попову Н.В.

5. Настоящее постановление вступает в силу со дня его обнародования.

Глава города Ессентуки

А.Ю.Некростов

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Эссентукской
городской организации Профсоюза
работников народного образования и
науки Российской Федерации

Приложение № 2
к постановлению администрации
города Эссентуки
Ставропольского края

от 22.05.2020 № 661

_____ Л.И.Папкива

**Положение
об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных
учреждений подведомственных управлению образования администрации
города Эссентуки.**

I. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений подведомственных управлению образования администрации города Эссентуки (далее – Примерное положение) разработано в соответствии с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2018 года, протокол 12, приказа министерства образования Ставропольского края от 11.09.2019 года № 1365- пр. «Об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования Ставропольского края»; распоряжением администрации города Эссентуки от 12 сентября 2019 года № 106-р «О мерах по увеличению оплаты труда работников отраслевых (функциональных органов администрации города Эссентуки, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих)»; постановлением администрации города Эссентуки от 31.05.2016 года № 842 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Эссентуки».

Положение рассчитано на перспективу социально-экономического развития отрасли «Образование» города Эссентуки.

2. Система оплаты труда работников образовательных учреждений устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего Положения, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих; государственных гарантий по оплате труда; выплат компенсационного и стимулирующего характера, рекомендаций Российской трехсторонней

комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, мнения представительного органа работников учреждений.

Заработная плата работников образовательных учреждений состоит из:
должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;
выплат компенсационного характера;
выплат стимулирующего характера.

3. Должностные оклады (оклады) и ставки заработной платы работников образовательных учреждений устанавливаются согласно разделу 2 настоящего положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем образовательного учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников образовательного учреждения, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

4. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с управлением образования и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности, так же как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам образовательных учреждений согласно разделу 3 Примерного положения.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам образовательных учреждений согласно разделу 4 Примерного положения.

8. Порядок оплаты труда педагогических работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования спортивной направленности приведены в разделе 5 Примерного положения.

9. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам образовательных учреждений приведен в разделе 6 Примерного положения.

10. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательных учреждений (за исключением учреждений дополнительного образования спортивной направленности) приведен в разделе 7 Примерного положения.

11. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 9 Примерного положения.

12. Педагогическим работникам, выполняющим функции классных воспитателей, дополнительная оплата за классное руководство не производится. Ставки заработной платы, продолжительность рабочего времени и ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска этой категории работников устанавливаются в порядке и на условиях, предусмотренных для воспитателей.

13. Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами (положением об оплате труда работников учреждения и др.), которые разрабатываются применительно только к работникам данного учреждения, а также предусматривают по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

14. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

15. Фонд оплаты труда формируется учреждением на календарный год исходя из объема субсидий, предоставленных бюджетным образовательным учреждениям и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

16. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положениями об оказании материальной помощи работникам учреждения.

17. При формировании заработной платы работникам муниципальных образовательных учреждений предусматривается условие не превышения расчетного среднемесячного уровня оплаты труда работников указанных учреждений над расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, управления образования администрации города Эссентуки в отношении муниципальных учреждений, осуществляющих исполнение муниципальных функций, наделенных в случаях, предусмотренных федеральным законодательством и законодательством Ставропольского края, правовыми актами города Эссентуки, полномочиями по осуществлению муниципальных функций, возложенных на управление образования администрации города Эссентуки, а также обеспечивающих деятельность управления образования администрации города Эссентуки

(административно-хозяйственное, информационно-техническое обеспечение, бухгалтерский учет и отчетность).

18. Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, управления образования администрации города Эссентуки определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, управления образования администрации города Эссентуки на установленную штатным расписанием численность муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, управления образования администрации города Эссентуки и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, управления образования администрации города Эссентуки доводится управлением образования администрации города Эссентуки до руководителей подведомственных муниципальных учреждений, указанных в пункте 17 настоящего Положения.

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда работников подведомственных муниципальных учреждений, указанных в пункте 17 настоящего Положения, определяется путем деления установленного размера фонда оплаты труда работников подведомственного муниципального учреждения (без учета объема средств от приносящей доход деятельности, средств субсидии на иные цели, предусматриваемых на оплату труда, и объема средств, предусматриваемых на оплату труда работников, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации или Правительства Ставропольского края установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на установленную штатным расписанием численность работников подведомственного муниципального учреждения (без учета численности работников, оплата труда которых осуществляется за счет средств от приносящей доход деятельности, средств субсидии на иные цели, а также в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации или Правительства Ставропольского края установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

19. Сопоставление расчетного среднемесячного уровня оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, указанных в пункте 17 настоящего Положения, осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, управления образования администрации города Эссентуки

20. Заместителям руководителей муниципальных образовательных учреждений устанавливается следующее соотношение предельной кратности среднемесячной заработной платы к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения (далее – предельная кратность):

№ п/п	Среднегодовое количество обучающихся (человек) учреждения	Предельная кратность
1.	До 250 включительно	до 3,0
2.	От 250 до 500 включительно	до 4,0
3.	Свыше 500	до 5,0

Конкретный размер предельной кратности среднемесячной заработной платы заместителей руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников, учреждения, устанавливается руководителем. Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

Расчет показателя предельной кратности среднемесячной заработной платы заместителей руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

В случае превышения предельной кратности среднемесячной заработной платы заместителями руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения, сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

При определении предельной кратности среднемесячной заработной платы заместителей руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения учитываются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве учителя, преподавателя; совместительством и совмещением вакантных должностей, по всем источникам финансирования.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении заместителем руководителя образовательного учреждения, определяется при заключении с ним трудового договора, но не может быть более 360 часов в год.

В исключительных случаях по решению руководителя, заместителю руководителя учреждения может устанавливаться предельная кратность среднемесячной заработной платы в индивидуальном порядке (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией и др.).

Расчет величины среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений осуществляется в соответствии с требованиями статьи 139 Трудового кодекса Российской Федерации и постановления Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

II. Должностные оклады,
ставки заработной платы работников образовательных учреждений
по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1. Должностные оклады работников
образовательных учреждений по профессиональным квалификационным
группам должностей

2.1.1. Должностные оклады заместителей руководителя дошкольных образовательных учреждений, общеобразовательных и других образовательных учреждений всех типов в зависимости от группы по оплате труда руководителей<*>:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Заместитель руководителя: (директора, заведующего, начальника)	24 651	23 114	21665	20378

<*> В размеры должностных окладов заместителей руководителей образовательных учреждений, кроме заместителей руководителей по административно-хозяйственной работе, включены размеры ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

2.1.3. Должностные оклады заместителей руководителя по финансово-экономическим вопросам, заместителей руководителей по административно-хозяйственной работе устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Заместитель руководителя по финансово-экономическим вопросам, по АХР дошкольных образовательных учреждений, общеобразовательных и других учреждений всех типов	24500	22967	21514	20226

Примечание к подпунктам 2.1.1 и 2.1.4:

При отсутствии в штатном расписании образовательных учреждений III и IV групп по оплате труда руководителей должности заместителя руководителя

по административно-хозяйственной части или заведующего хозяйством административно-хозяйственные функции могут быть возложены на одного из штатных работников с доплатой в размере до 10 процентов к должностному окладу по их основной должности.

2.1.4. Должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.		Вожатый; помощник воспитателя, секретарь учебной части	5670

2.1.5. Ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	7684
2.	2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	8059
3.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель.	8251
4.	4 квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; педагог-библиотекарь; учитель-дефектолог; учитель-логопед; учитель	9133

2.2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

2.2.1. Размеры должностных окладов работников учреждений образования города Ессентуки устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам:

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» 5332 рубля.

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня» 7245 рублей.

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» 8246 рублей.

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня» 9410 рубля.

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель, кассир, секретарь, секретарь-машинистка.	5332
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производственное должностное наименование «старший»	5438
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам, секретарь руководителя, художник, лаборант, техники всех специальностей	7245
2 квалификационный уровень	Старший: инспектор по кадрам, техники всех специальностей второй категории Заведующие: складом, хозяйством	7390
3 квалификационный уровень	Техники всех специальностей первой категории Заведующий производством (шеф-повар), начальник хозяйственного отдела,	7606
4 квалификационный уровень	Ведущий техник	8246
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Инженер всех специальностей, экономист, программист, электроник, юрисконсульт, специалист по кадрам, специалист по охране труда	8246
2 квалификационный уровень	II категория: инженер всех специальностей, экономист, программист, электроник, юрисконсульт, специалист по охране труда	8494
3 квалификационный уровень	I категория: инженер всех специальностей, экономист, программист, электроник, юрисконсульт, специалист по охране труда	8658
4 квалификационный уровень	Ведущие: инженер всех специальностей, экономист, программист, электроник, юрисконсульт, начальник структурного подразделения, специалист по охране труда	9070

2.3. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

2.3.1. Размеры окладов рабочих учреждений, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 квалификационный уровень	1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5249
	2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5498
	3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5747
2 квалификационный уровень	4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7244
	5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7330
	6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7661
	7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7677
3 квалификационный уровень	8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8329

2.3.2. В положениях об оплате труда работников учреждений под каждым разрядом выполняемых работ должны быть указаны наименования рабочих, включенных в штатное расписание образовательного учреждения.

2.3.3. Учреждениям, установить предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда указанных учреждений (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу данных учреждений (приложение 1).

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативно-правовыми актами Ставропольского края.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами муниципальных образовательных учреждений с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами

Российской Федерации и Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

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

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

3.4.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Работникам муниципальных образовательных учреждений по результатам проведения специальной оценки условий труда за работу в условиях труда, превышающих гигиенический нормативы, предусматриваются выплаты не ниже 4 процентов тарифной ставки (оклада) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренные статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе:

до 12 процентов ставки (оклада) за тяжелые и вредные условия труда;

до 24 процентов ставки (окладов) за работу в опасных условия труда.

Руководители учреждений проводят специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется учреждением в зависимости от результатов специальной оценки условий труда и закрепляется в коллективном договоре.

3.5 Размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) <*>:

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	За работу в образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении: работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах)	20
2.	За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и другим педагогическим работникам	20
3.	За индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых, учителям и другим педагогическим работникам	20
4.	Педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно-полезного, производительного труда и профориентацию в общеобразовательных организациях всех типов и видов, имеющих: 6-12 классов 13-29 классов 30 и более классов	до 20 до 35 до 50

5.	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20
6.	Заместителям директоров по учебной, учебно-воспитательной работе и воспитательной работе, иностранному языку, производственному обучению, учителям, преподавателям, воспитателям, старшим воспитателям, старшим вожатым, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в общеобразовательных учреждениях с углубленным изучением иностранного языка	15
7.	Учителям, преподавателям за классное руководство (руководство группой): 1-4-х классов 5-11-х классов	30 35
8.	Учителям 1-4-х классов за проверку письменных работ	10
9.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки, по: русскому языку, литературе, математике иностранному языку, черчению, технической механике, физике, химии, биологии, истории, географии, программированию, ОБЖ	15 10
10.	Педагогическим работникам образовательных учреждений за руководство методическими, цикловыми, предметными психолого-медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями, за работу в аттестационных комиссиях	15
11.	Работникам, ответственным за сопровождение учащихся к школе и обратно (подвоз детей).	20
12.	Помощникам воспитателей за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду	30

Примечания к таблице:

<*> В случаях, когда работникам предусмотрены выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы по 2 и более основаниям, абсолютный размер каждой выплаты, установленной в процентах, исчисляется из должностного оклада, ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

Доплаты за классное руководство, проверку письменных работ устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений соответствующими законодательством Российской Федерации в сфере образования, либо классе с наполняемостью 14 человек и более в общеобразовательных учреждениях. Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку письменных работ пропорционально фактической наполняемости классов.

Компенсационная выплата педагогическим и другим работникам за обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер, при наличии положения (порядка) по обслуживанию техники) устанавливается в случае, если выполнение указанных действий не входит в должностные обязанности работника.

3.5.1. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.5.2. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим должностной оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.5.3. Оплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.5.4. Работникам учреждений образования, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или совмещение профессий (должностей):

учителям, преподавателям за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских, заведование учебными мастерскими – 20 - 40% должностного оклада, ставки заработной платы;

учителям, преподавателям и другим работникам за ведение делопроизводства – до 20% должностного оклада, ставки заработной платы (в случае отсутствия должности секретаря или делопроизводителя в штатном расписании);

работникам образовательных учреждений, где отсутствует должность библиотекаря за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников, за работу с архивом учреждения – до 20% должностного оклада, ставки заработной платы;

педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями): в школах всех типов и видов – до 10%, должностного оклада, ставки заработной платы;

педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими, картодромами) – до 25% должностного оклада, ставки заработной платы;

учителям, преподавателям за заведование учебно-консультативными пунктами – 10% должностного оклада, ставки заработной платы.

При выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ:

работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании образовательного учреждения;

педагогам дополнительного образования учреждений дополнительного образования детей за руководство отделом при наличии в отделе 10 кружков одного профиля (профиля отдела) – до 30% должностного оклада, ставки заработной платы;

инструктору-методисту за руководство отделениями по видам спорта при наличии на отделении не менее 300 учащихся – до 30 % ставки заработной платы;

педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах, с количеством классов: от 10 до 19 – до 25%; от 20 до 29 – до 50%; от 30 и более – до 100% должностного оклада, ставки заработной платы.

Выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

Размер должностного оклада (ставки заработной платы) по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах образовательного учреждения.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников (профсоюзной организации) на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются образовательными учреждениями самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, сформированных за счет всех источников финансирования учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников учреждений.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям учреждений.

4.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) за интенсивность и высокие результаты работы:

- за интенсивность труда;

- за высокие результаты работы;

- за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) за качество выполняемых работ:

- за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

- за образцовое выполнение муниципального задания;

- за выполнение критериев показателей качества.

в) за стаж непрерывной работы:

г) премиальные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;

- премия по итогам работы за квартал;

- премия по итогам работы за год;

- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

4.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- в образовательных учреждениях дополнительного образования спортивной направленности за объем учебно-преподавательской работы не менее 30 тренерских ставок;

- выплаты к заработной плате молодым специалистам – учителям;

Денежные выплаты работникам образовательных учреждений, реализующим образовательную программу дошкольного образования в соответствии с ФГОС устанавливаются выплаты в следующем в размере:

- воспитателям образовательных учреждений, реализующим образовательную программу дошкольного образования в размере 2200 рублей;

- старшим воспитателям муниципальных дошкольных образовательных учреждений в размере 700 рублей;

- музыкальным руководителям муниципальных дошкольных образовательных учреждений в размере 800 рублей;

- учителям - дефектологам (логопедам) муниципальных дошкольных образовательных учреждений в размере 700 рублей;

- педагогам - психологам муниципальных дошкольных образовательных учреждений в размере 500 рублей;

- помощникам воспитателей образовательных учреждений за помощь в реализации образовательной программы дошкольного образования (привитие детям культурно-гигиенических навыков) в размере 800 рублей.

Вышеуказанные выплаты производятся ежемесячно работникам по основному месту работы при условии нагрузки соответствующей 1 ставке и более, при нагрузке менее ставки – пропорционально установленной нагрузке. В случаях выполнения работником объема работы выше одной штатной должности на условиях совмещения (при расширении зоны обслуживания, выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, при замене уходящих в отпуск) или на условиях совместительства, денежные выплаты не производятся.

Педагогическим работникам за внеклассное руководство (руководство группой), руководство кружковой работой, организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования (физкультуры, здравоохранения, молодежной политики и пр.) краевого, окружного и федерального значения – 30% должностного оклада;

- педагогическим работникам, реализующим образовательные программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение) – 15%;

- педагогическим работникам образовательных учреждений за участие в работе городских, краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий - 20%;

- вспомогательному и обслуживающему персоналу за участие в подготовке спортсменов и команд, занявших призовые места в чемпионатах и первенствах мира, Европы, России, других престижных и международных турнирах, а также спортсменов, входящих в состав сборных команд страны – 20%;

- работникам учреждений за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесении изменений в положение об оплате труда работников образовательного учреждения и др.) – 25%;

- тренерам-преподавателям в ДЮСШ имеющим в числе учащихся-спортсменов, выполнивших (подтвердивших) разряд КМС (кандидат в мастера спорта) на этапе спортивного совершенствования и имеющих звание «Мастер спорта России» на этапе высшего спортивного мастерства, за специализацию – 15%;

- работникам, ответственным за организацию питания в образовательных учреждениях (при отсутствии в штатном расписании должности в чьи функции входит организация питания) – 20%;

- педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, отнесенным к категории молодых специалистов ежемесячная выплата, в размере не менее 1000 рублей и не более 50 процентов от должностного оклада, установленного коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом муниципальной общеобразовательной организации, под молодыми специалистами понимаются лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу в муниципальные общеобразовательные организации города Ессентуки в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования. Ежемесячная надбавка молодым специалистам устанавливается по основному месту работы со дня принятия их на работу в соответствующую общеобразовательную организацию и выплачивается в течение трех лет.

4.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого образовательным учреждением.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и образовательного учреждения в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в образовательном учреждении создается соответствующая комиссия с участием профсоюзного комитета.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждается приказом руководителя учреждения.

За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 30 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим почетное звание «народный» – в размере 30 процентов, «заслуженный» – 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимающей должности – 5% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие I квалификационной категории – 10 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие высшей квалификационной категории – 15 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы)

4.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

при стаже работы от 1 до 3 лет – 5%;

при стаже работы от 3 до 5 лет – 10%;

при стаже работы свыше 5 лет – 15%.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в образовательных учреждениях;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением учреждением для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

- периоды временной нетрудоспособности;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;

- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в, то же учреждение.

Периоды, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавок за непрерывный стаж работы, и их конкретные размеры определяются учреждением самостоятельно.

4.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с положением об оплате труда работников образовательного учреждения или положением о премировании.

4.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставка заработной платы) или в абсолютных размерах.

4.4. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя учреждения с учетом решения комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам образовательных учреждений города планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.

4.5. Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере, с обязательным указанием в Положении об оплате труда учреждения перечня показателей эффективности деятельности.

Примерные показатели эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций

№ п/п	Направления	Дошкольное образование	Общее образование	Дополнительное образование
1	2	3	4	5
1.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	X	X	X
2.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	X	X	X

3.	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)		X	
4.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	X	X	X
5.	Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.		X	X
6.	Участие в коллективных педагогических проектах ("команда вокруг класса", интегрированные курсы, "виртуальный класс", др.)		X	X
7.	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	X	X	X
8.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	X	X	X
9.	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	X	X	X
10.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	X	X	X

V. Порядок оплаты труда педагогических работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования спортивной направленности.

1. Система оплаты труда, установление выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений дополнительного образования спортивной направленности регулируется Положением об оплате труда работников учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и в пределах утвержденного фонда оплаты труда на планируемый период.

2. Статус специализации устанавливается по решению учредителя при условиях непосредственной подготовки в организациях спортивной направленности квалифицированных спортсменов по олимпийским видам спорта - кандидатов и резерва для сборных команд России, а также команд мастеров по игровым видам спорта, спортсменов, имеющих звание «Мастер спорта России», участников чемпионата Европы, мира, спортсменов, занявших 1 - 6 места на первенствах России.

3. В детско-юношеских спортивных школах (далее - ДЮСШ) учебные группы на этапах спортивного совершенствования и высшего спортивного мастерства утверждаются вышестоящими органами управления по подчиненности.

4. Для педагогических работников муниципальных организаций дополнительного образования спортивной направленности, осуществляющих образовательную деятельность в ДЮСШ, устанавливаются следующие нормативы:

5. Норматив оплаты труда тренеров-преподавателей по спорту в спортивно-оздоровительных группах и группах начальной подготовки устанавливается в зависимости от численного состава занимающихся и объема учебно-тренировочной работы:

N п/п	Этап подготовки	Период обучения (лет)	Минимальная наполняемость групп (человек)	Максимальная наполняемость групп (человек)	Максимальный объем учебно-тренировочной работы (часов в неделю)	Норматив оплаты труда (процент за 1 занимающегося)		
						Группы видов спорта		
						1 гр.	2 гр.	3 гр.
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Спортивно-оздоровительный	Весь период	15	30	6	2,2	2,2	2,2
2.	Начальной подготовки	до года	15	30	6	2,2	2,2	2,2
		свыше года	14	30	9	3,6	3,6	3,6

Примечания:

Виды спорта рекомендуется распределять по группам в следующем порядке:

а) к первой группе видов спорта относятся все олимпийские виды спорта (дисциплины), кроме игровых видов спорта;

б) ко второй группе видов спорта относятся олимпийские игровые виды спорта, а также неолимпийские виды спорта, получившие признание Международного олимпийского комитета (имеющие соответствующую классификацию во Всероссийском реестре видов спорта);

в) к третьей группе видов спорта относятся все другие виды спорта (дисциплины), включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

Норматив оплаты труда тренеров-преподавателей, работающих преимущественно со спортивно-оздоровительными группами, рекомендуется повышать ежегодно на 0,5% за каждого обучающегося.

Норматив оплаты труда тренеров-преподавателей по спорту в спортивно-оздоровительных группах повышается на 0,5 процента за каждые 2 года обучения под руководством 1 тренера.

При оплате труда по нормативам за 1 занимающегося максимальный состав спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки не должен превышать 2 минимальных составов с учетом соблюдения правил техники безопасности на учебно-тренировочных занятиях.

Возраст занимающихся в спортивно-оздоровительных группах - 6-17 лет. Решение о проведении занятий с детьми дошкольного возраста принимает учредитель при наличии разрешения органов здравоохранения.

6. Норматив оплаты труда тренеров-преподавателей по спорту за подготовку 1 занимающегося на этапах спортивной подготовки устанавливается с учетом режима учебно-тренировочной работы:

Этап подготовки	Период обучения (лет)	Рекомендуемая наполняемость групп (человек)	Максимальный объем учебной нагрузки (часов в неделю)
1	2	3	4
Базовый уровень сложности	1-2год	Не менее 15	6
	3-4 год	Не менее 15	8
	5-6 год	Не менее 15	10
Углубленный уровень сложности	1-2год	Не менее 10	12
	3-4 год	Не менее 5	14

Примечания:

Недельный режим учебно-тренировочной работы является максимальным, устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, периода и задач подготовки. Годовой объем учебно-тренировочной работы, предусмотренный указанными режимами работы, начиная с учебно-тренировочного этапа подготовки, может быть сокращен не более чем на 25 процентов.

При объединении в 1 группу занимающихся разных по возрасту и спортивной подготовленности разница в уровнях их спортивного мастерства не должна превышать 2 спортивных разрядов (званий).

Система оплаты труда в спортивно-оздоровительных группах и на этапе начальной подготовки определяется в зависимости от объема недельной тренировочной работы. При применении нормативов за одного занимающегося оплата труда производится по фактической численности спортсменов в группе в пределах установленного максимального количества. Система оплаты труда в тренировочных группах, спортивного совершенствования и высшего спортивного мастерства (оплата по нормативу за каждого занимающегося) определяется учреждением, осуществляющим спортивную подготовку. Количество ставок тренера-преподавателя (включая старшего), хореографа, концертмейстера и других необходимых в соответствии с образовательной программой специалистов определяется количеством групп и годовым объемом учебно-тренировочной нагрузки на все группы.

7.Тренерам-преподавателям за подготовку высококвалифицированного спортсмена, обучающегося спортивной школы размер норматива оплаты в % от ставки заработной платы устанавливается в соответствии с графой 4 таблицы 1.

Специалистам и служащим за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса; тренерам-преподавателям за участие в подготовке высококвалифицированного спортсмена, вошедшего в состав сборной команды России или субъекта Российской Федерации и занявшего 1 - 6 место на официальных соревнованиях соответствующего уровня, производятся выплаты стимулирующего характера в размерах, предусмотренных в графах 5 и 6 таблицы 1.

Таблица 1

№ п/п	Уровень соревнований	Занятое место	Размер выплаты в % от ставки заработной платы тренера-преподавателя за подготовку одного занимающегося	Размер выплаты в % от ставки заработной платы (должностного оклада)	
				постоянный состав обучающихся	переменный состав обучающихся
1	2	3	4	5	6
1. В личных и командных видах спортивных дисциплин:					
1.1.	- Олимпийские игры	1	до 150	15	7
	- чемпионаты мира	1			
1.2.	- Олимпийские игры	2 - 6	до 150	10	5
	- Чемпионаты Мира	2 - 3			
	- Чемпионаты Европы, Кубок Мира	1 - 3			
	- Кубок Европы	1			
1.3.	- Чемпионат Мира, Европы	4 - 6	до 120	10	5
	- Кубок мира	4 - 6			
	- Кубок Европы	2 - 3			
	- чемпионат России	1 - 3			
	- Кубок России	1			

1.4.	- Олимпийские игры, чемпионаты мира, Европы, Кубок мира - Кубок Европы - Первенство мира, Европы - официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	Участие 4 - 6 1 - 3 1	до 100	8	3
1.5.	- Чемпионат России - первенство России (молодежь, юниоры) - первенство России (старшие юноши) - первенство мира, Европы - официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	4 - 6 1 - 3 1 4 - 6 2 - 3	до 80	8	3
1.6.	- Финал спартакиады молодежи - Финал Спартакиады учащихся - Финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	1 - 3 1 1	до 75	8	3
1.7.	- Первенство России (молодежь, юниоры) - Первенство России (старшие юноши) - Финал спартакиады молодежи - Финал Спартакиады учащихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ	4 - 6 2 - 3 4 - 6 2 - 3	до 60	5	2
1.8.	- Первенство России (старшие юноши) - Финал Спартакиады учащихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ	4 - 6 4 - 6	до 50	5	
1.9.	Официальные всероссийские соревнования (включенные в	1 - 6	до 50	5	

	Единый календарный план) в составе сборной команды субъекта Российской Федерации				
1.10.	Чемпионаты и первенства субъектов Российской Федерации	1 - 6	до 50	3	
2. В командных игровых видах спорта					
2.1.	- Олимпийские игры - Чемпионат мира, Европы	1 1	до 150	15	7
2.2.	- Олимпийские игры - Чемпионат мира, Европы	2 - 6 2 - 3	до 150	10	5
2.3.	Официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	1 - 3	до 120	10	5
2.4.	За подготовку команды, занявшей: - на чемпионате России - на первенстве России - в финале Спартакиады молодежи, Спартакиады учащихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ	 1 - 3 1 - 2 1	до 75	5	3
2.5.	За подготовку команды, занявшей: - на чемпионате России - на первенстве России - в финале Спартакиады молодежи, Спартакиады учащихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ	 4 - 6 3 - 4 2 - 3	до 50	5	
2.6.	Участие в составе сборной команды России в официальных международных соревнованиях: - основной состав сборной - молодежный состав сборной		до 100 до 75	8 8	5 3

- юношеский состав сборной		до 50	5	1
----------------------------	--	-------	---	---

Примечания:

1. Юношеские Олимпийские игры приравниваются к первенству мира в соответствующей возрастной группе. Европейский юношеский олимпийский фестиваль приравнивается к первенству Европы в соответствующей возрастной группе. Всемирная универсиада приравнивается к официальным международным спортивным соревнованиям. Всероссийская универсиада приравнивается к официальным всероссийским спортивным соревнованиям. Спартакиада учащихся и спартакиада молодежи приравниваются к первенству России в соответствующей возрастной группе.

2. Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя и выплаты работникам рекомендуется устанавливать по наивысшему нормативу со дня показанного спортсменом результата и сохранять по пунктам 1.1-1.4, 2.1, 2.2 до проведения следующих официальных международных соревнований данного уровня (например, до следующих олимпийских игр или чемпионата мира), по всем остальным пунктам - в течение одного календарного года.

Если в период действия установленного размера норматива оплаты труда тренера-преподавателя и выплат работникам спортсмен улучшил спортивный результат, рекомендуется размер норматива оплаты труда и выплат соответственно увеличить и установить новое исчисление срока его действия. Если по истечении срока действия установленного норматива оплаты труда спортсмен не показал указанного в таблице результата, норматив оплаты труда тренера-преподавателя устанавливается в соответствии с этапом подготовки спортсмена.

Как правило, выплаты к должностным окладам специалистам и служащим за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса устанавливаются при условии их непосредственного участия в обеспечении учебно-тренировочного процесса не менее одного года.

3. В настоящей таблице для международных соревнований учитываются только результаты спортсменов, включенных в списки кандидатов в спортивные сборные команды Российской Федерации, а для всероссийских спортивных соревнований - включенных в спортивную сборную команду субъекта Российской Федерации.

8. Рекомендуется устанавливать выплаты стимулирующего характера к ставкам заработной платы (должностным окладам) следующим работникам:

- заместителям директоров, инструкторам-методистам (включая старшего), тренерам-преподавателям (включая старшего) учреждений, обучающиеся которых на протяжении последних пяти лет показывают высокие спортивные достижения, и учреждений за данный срок подготовили не менее пяти Мастеров спорта России - на 15%;

- тренерам-преподавателям - молодым специалистам, работающим в спортивной школе непосредственно после окончания высшего учебного

заведения с учебной нагрузкой не менее трех групп начальной подготовки, - на 50% на протяжении первых трех календарных лет работы;

- руководителям подразделений, специалистам и служащим за высокие достижения в работе или выполнение особо важных (срочных) работ на срок их проведения - до 50%;

- тренерам-преподавателям, проводящим занятия по видам спорта, культивируемым среди инвалидов и лиц с ограниченными функциональными возможностями, - на 20%.

VI. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам муниципальных образовательных учреждений

6.1. Аттестация педагогических работников образовательных учреждений осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276; Административным регламентом предоставления министерством образования и молодежной политики Ставропольского края государственной услуги «Организация и проведение аттестации педагогических работников и руководителей государственных образовательных организаций Ставропольского края, педагогических работников муниципальных и частных образовательных организаций, расположенных на территории Ставропольского края», утвержденного приказом министерства образования и молодежной политики от 09.03.2015г. №131-пр.

6.2. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

6.3. Требования к уровню образования педагогических работников определены в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик должностей работников образования.

6.4. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание 3 полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

6.5. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросвет работы институтов культуры, пединститутов (университетов),

педучилищ и музыкальных училищ, работающим в образовательных учреждениях, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

6.6. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, а также учителям учебных предметов (в том числе в I-IV классах) специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

- при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности;

- окончившим спецфакультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

6.7. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает при:

- увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

- присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

6.8. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений не вправе:

- а) формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

- б) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в

неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

в) применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ, и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

г) утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

д) отступать от Единого реестра ученых степеней и ученых званий, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 г. № 74 «Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней», а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении;

е) устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего или высшего профессионального образования при формировании размеров должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

ж) устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

6.9. Руководители муниципальных образовательных учреждений проверяют документы об образовании и устанавливают работникам должностные оклады (ставки заработной платы).

Ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы) тарификационные списки.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательных учреждений несут их руководители.

VII. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательных учреждений (за исключением учреждений дополнительного образования спортивной направленности)

7.1. Месячная заработная плата учителей (в том числе учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также учителей, выполняющих преподавательскую работу в другом образовательном учреждении на условиях совместительства) определяется путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но раздельно по полугодиям.

7.2. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам.

7.3. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей вечерних отделений общеобразовательных учреждений (классов очного обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки производится 2 раза в год – на начало I и II учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость учащихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по независящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

7.4. В учебную нагрузку учителей за работу с заочниками включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее число обучающихся: в группе от 9 до 15 человек – на 12, в группе от 16 до 20 человек – на 18.

При тарификации общее количество часов, включенных в учебную нагрузку, делится на число учебных недель полугодия. Затем к полученному результату прибавляется 0,74 недельных часа на прием зачетов.

Исходя из полученного средне недельного объема учебной нагрузки учителю определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно независимо от фактической нагрузки в разные месяцы полугодия.

7.5. Тарификационные списки учителей (преподавателей) ежегодно утверждаются руководителями муниципальных образовательных учреждений.

VIII. Порядок исчисления и условия оплаты труда педагогических работников

8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

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

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год;

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

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

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленной преподавателю месячной ставки заработной платы, а руководящим работникам - должностной оклад с учетом группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений и квалификационной категории.

При повышении размера ставки заработной платы средняя месячная заработная плата определяется путем умножения нового размера часовой ставки на объем годовой нагрузки, установленной в начале учебного года при тарификации, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года, также только после выполнения преподавателем всей установленной годовой учебной нагрузки при тарификации.

Если замещение продолжается непрерывно свыше 2 месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

В том случае, когда в соответствии с законодательством Российской Федерации преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), в случае нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, а также в случае

освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выезда в командировку и прибытия из нее и т.п.), не производится.

Порядок уменьшения учебной нагрузки, предусмотренный для преподавателей спецдисциплин, на преподавателей общеобразовательных дисциплин не распространяется.

Если в образовательном учреждении учебный процесс продолжается в течение всего календарного года и ежегодный отпуск преподавателям в связи с этим может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение учебной нагрузки за время ежегодного отпуска за текущий учебный год также не производится.

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит.

Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно в соответствии с пунктом 8.4 настоящего приложения. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

В случае, когда в соответствии с законодательством Российской Федерации руководитель физического воспитания и преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности) освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемой ставки заработной платы уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

Почасовая оплата труда педагогических работников государственных учреждений применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

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

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-

методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год;

при оплате преподавателей за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки в учреждениях (структурных подразделениях) профессиональных образовательных организаций.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

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

Для преподавателей профессиональных образовательных организаций размер оплаты за один час определяется путем деления ставки заработной платы на 72 часа.

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

При почасовой оплате труда педагогических работников образовательных организаций учитываются доплаты за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития); в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении, за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, за наличие квалификационной категории, за особые условия труда в общеобразовательных организациях при исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы.

IX. Перечень должностей предусмотренных на оплату труда для замещений уходящих в отпуск

1. Дошкольные образовательные учреждения:

- заведующий (при отсутствии в штатном расписании заместителя заведующего)
- воспитатель;
- помощник воспитателя;

- повара;
- кухонные рабочие;
- машинист по стирке белья;
- сторож.

2. Общеобразовательные учреждения:

- сторож.

3. Учреждения дополнительного образования:

- сторож.

Управляющий делами
администрации города Ессентуки

Н.Н. Попова

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей и профессий работников, относимых к основному персоналу, муниципальных организаций, подведомственных управлению образования администрации города Ессентуки

Дошкольные образовательные организации:

помощник воспитателя
воспитатель
инструктор по физической культуре
музыкальный руководитель
педагог дополнительного образования
педагог-психолог
старший воспитатель
тьютор
учитель-дефектолог
учитель-логопед (логопед)
заместитель заведующего (за исключением заведующего по АХР)
шеф-повар
повар
кухонный рабочий
оператор стиральных машин
кастелянша
рабочий по стирке белья

Общеобразовательные организации

вожатый
старший вожатый
педагог дополнительного образования
воспитатель
методист
педагог-организатор
педагог-психолог
тьютор
социальный педагог
преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
библиотекарь
педагог - библиотекарь
заведующий библиотекой
лаборант

учитель
учитель-дефектолог
учитель-логопед (логопед)
заместитель директора (по учебной, воспитательной, учебно- воспитательной,
методической работе)

Организации дополнительного образования:

педагог дополнительного образования
тренер-преподаватель
старший тренер-преподаватель
инструктор-методист
старший инструктор-методист
методист
педагог-организатор
педагог - психолог
старший методист
тьютор
социальный педагог
заместитель директора (по учебной, воспитательной, методической работе)
начальник отдела (по направлениям основной деятельности)
вожатый
старший вожатый воспитатель

Управляющий делами
администрации города Ессентуки

Н.Н. Попова

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Ессентукской
городской организации Профсоюза
работников народного образования и
науки Российской Федерации

Приложение № 1
к постановлению администрации
города Ессентуки
Ставропольского края

_____ Л.И. Папкова

от 22.05.2020 № 661

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных
образовательных учреждений, подведомственных управлению образования адми-
нистрации г. Ессентуки.

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации г. Ессентуки (далее – Положение) разработано в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы руководителей образовательных учреждений, функции и полномочия, в отношении которых осуществляются управлением образования администрации г. Ессентуки (далее – учредитель) и определяет порядок оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города (далее – руководители учреждений).

1.2. Заработная плата руководителей учреждений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностные оклады устанавливаются руководителям учреждений в зависимости от сложности труда на основе факторов сложности труда, в том числе, связанных с масштабом управления и особенностями деятельности и значимости учреждений, результатов аттестации.

Аттестация руководящих работников образовательных учреждений осуществляется в соответствии с административным регламентом предоставления управлением образования администрации города Ессентуки муниципальной услуги «Организация и проведение аттестации руководящих работников муниципальных образовательных и казённых организаций города Ессентуки» (приказ управления образования от 16.02.2015г. № 117 приложение 1).

Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ставропольского края, города Ессентуки содержащими нормы трудового права.

Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых учредителем.

Выплаты стимулирующего характера (перечень и размеры) работникам образовательных учреждений устанавливаются учреждениями самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с профсоюз-

ным комитетом учреждения образования. Системой оплаты труда учреждений могут предусматриваться другие выплаты стимулирующего характера, не установленные данным Постановлением (Положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений подведомственных управлению образования администрации города Ессентуки), а закреплённые локальным нормативным актом учреждения.

1.3. Условия оплаты труда руководителя с указанием фиксированного размера должностного оклада, установленного за календарный месяц, выплат компенсационного характера, критериев и показателей для стимулирования труда руководителей в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения закрепляются в трудовом договоре.

1.4. В случае изменения условий и размеров оплаты труда руководителей, в том числе при переходе на новые системы оплаты труда, при установлении или изменении размеров должностных окладов, размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера, соответствующие изменения вносятся в трудовые договоры путем заключения дополнительных соглашений к ним.

II Порядок

отнесения учреждений образования к группам по оплате труда руководителей

2.1. Учреждения образования относятся к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

2.2. Отнесение учреждений образования к одной из 4 групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

Объемные показатели по дошкольным образовательным учреждениям

№ п/п	Показатели	Условия	Максимальное количество баллов	Кол-во исходных данных	Итоговое кол-во баллов
1	2	3	4	5	6
1.	Количество воспитанников в образовательном учреждении	за каждого воспитанника	0,3		
2.	Количество групп в дошкольном учреждении	за 1 группу	10		

3.	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника;	1		
		дополнительно за каждого работника имеющего: I квалификационную категорию	0,5		
		высшую квалификационную категорию	1		
		ученую степень	1,5		
4.	Наличие групп продленного дня	1 группа	15		
		Свыше 1 группы	20		
5.	Наличие воспитанников с полным гособеспечением в образовательном учреждении	за каждого дополнительно	0,5		
6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	15		
7.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра		15		
8.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии – 0,25 га), парникового хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	50		
9.	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид	20		
10.	Наличие обучающихся (воспитанников) в дошкольном образовательном учреждении, посещающих платные секции, кружки, студии, организованные этим учреждением	за каждого воспитанника	0,5		
11.	Наличие оборудованных и используемых в дошкольном образовательном учреждении помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и другое)	за каждый вид	15		

12.	Наличие в образовательном учреждении (группах) общего назначения (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида	за каждого обучающегося (воспитанника)	1		
13.	Наличие "Школы для родителей"		10		
14.	Охват услугами по специализированному психолого-педагогическому сопровождению детей "группы риска", их семьей	За каждую семью, зарегистрированную в социальном паспорте учреждения	2		
15.	Проведение мероприятий по обеспечению экономии расходов на коммунальные услуги, снижение потребления топливно-энергетических ресурсов и питьевой воды в дошкольном учреждении	За каждое мероприятие	1 балл, но не более 20 за все мероприятия		
16.	Обеспечение условий в Учреждении для выполнения: - требований пожарной безопасности - требований охраны труда	за каждый акт, предписание	при наличии 0 при отсутствии 5 при наличии 0 при отсутствии 5		
17.	Подготовка заявок и технических заданий для проведения торгов (аукционов, запросов котировок на товары, работы, услуги, открытых конкурсов).	За каждую заявку, техническое задание	5, но не более 40		
18.	Наличие оборудованного пищеблока	В соответствии с требованиями Сан.ПиН	20		
19.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе дошкольного учреждения детских прогулочных площадок	за каждую, но не более	10 но не более 60		

20.	Наличие оборудованного и действующего методического кабинета	В соответствии с реализуемыми образовательными программами	15		
21.	Размещение учреждения в двух и более зданиях	до 3-х зданий; плюс за каждое последующее	10, 10, но не более 50		

Объемные показатели по муниципальным общеобразовательным учреждениям

№ п/п	Показатели	УСЛОВИЯ	Максимальное кол-во баллов	Кол-во исходных данных	Итоговое кол-во баллов
1	2	3	4	5	6
1.	Количество обучающихся в образовательном учреждении	за каждого обучающегося	0,3		
2.	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам или по количеству обучающихся) в общеобразовательном учреждении	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15		
3.	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника:	1		
		дополнительно за каждого работника имеющего: I квалификационную категорию	0,5		
		высшую квалификационную категорию	1		
		Ученую степень	1,5		
4.	Наличие групп продлённого дня	1-3 группы	10		
		свыше 3-х групп	20		
5.	Наличие обучающихся с полным гособеспечением в образовательном учреждении	за каждого дополнительно	0,5		
6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10		
7.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: - спорт. площадки, стадиона, бассейна и др. спортивных сооружений (в	за каждый вид	15		

	зависимости от их состояния и степени использования)				
8.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	-	15		
9.	Наличие учебно-опытных участков пл.не менее 0,5 га, а (при орошаемом земледелии 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	50		
10.	Наличие собственных котельной, очистных сооружений	-	20		
11.	Наличие обучающихся в общеобразовательном учреждении, посещающих платные секции, кружки, студии, организованные этим учреждением	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5		
12.	Наличие в образовательном учреждении (классах) общего назначения обучающихся со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития; (кроме групп специальных, (коррекционных), образовательных учреждений	за каждого обучающегося (воспитанника)	1		
13.	Наличие действующих учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую от степени оборудованности	10		
14.	Наличие «Школы для родителей»		10		
15.	Охват услугами по специализированному психолого-педагогическому сопровождению детей "группы риска", их семьей	За каждую семью, зарегистрированную в социальном паспорте учреждения	2		
16.	Проведение мероприятий по обеспечению экономии расходов на коммунальные услуги, снижение потребления топливно-энергетических ресурсов и питьевой воды муниципальным	За каждое мероприятие	1 балл, но не более 20 за все мероприятия		

	учреждением образования				
17.	Обеспечение условий в Учреждении для выполнения: -требований пожарной безопасности -требований охраны труда	за каждый акт, предписание	при наличии 0 при отсутствии 5		
18.	Подготовка заявок и технических заданий для проведения торгов (аукционов, запросов котировок на товары, работы, услуги, открытых конкурсов).	За каждую заявку, техническое задание	5, но не более 40		
19.	Наличие оборудованного пищеблока	В соответствии с требованиями Сан.ПиН	20		
20.	Наличие оборудованного и действующего методического кабинета	В соответствии с реализуемыми образовательными программами	15		
21.	Размещение учреждения в двух и более зданиях (цокольном этаже жилого дома)	до 3-х зданий; плюс за каждое последующее	10, 10, но не более 50		

Объемные показатели по учреждениям дополнительного образования

	Показатели	Условия	Количество баллов	Кол-во исходных данных	Кол-во баллов
1	2	3	4	5	6
1.	Количество обучающихся в учреждении дополнительного образования детей: в многопрофильных	за каждого обучающегося за каждого обучающегося	0,3		
2.	Количество работников	за каждого работника	1		
		- первая квалификационная категория	0,5		
		- высшая квалификационная категория	1		
		- ученую степень	1,5		
3.	Наличие «Школы для родителей»		10		
4.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном учреждении помещений для разных видов деятельности (сенсорная комната, кабинет ЛФК, бассейн, театральная студия, творческая мастерская, «комната сказок», зимний сад и другое)	за каждый вид	15		

5.	Охват услугами по специализированному психолого-педагогическому сопровождению детей «группы риска», их семьей	За каждую семью, зарегистрированную в социальном паспорте учреждения	2		
6.	Наличие организованных учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи на регулярной основе мероприятий краевого, городского уровня научно-методической или научно-практической направленности	За каждое мероприятие	10		
7.	Наличие обучающихся в учреждении дополнительного образования, посещающих платные секции, кружки, студии, организованные этим учреждением	за каждого обучающегося	0,5		
8.	Проведение мероприятий по обеспечению экономии расходов на коммунальные услуги, снижение потребления топливно-энергетических ресурсов и питьевой воды учреждением	За каждое мероприятие	1 до 20		
9.	Обеспечение условий в учреждении для выполнения: - требований пожарной безопасности - требований охраны труда	За каждый акт, предписание	При наличии 0, при отсутствии 5		
10.	Подготовка заявок и технических заданий для проведения торгов (аукционов, запросов котировок на товары, работы, услуги, открытых конкурсов)	За каждую заявку, техническое задание	5, но не более 40		
11.	Наличие оборудованного и действующего методического кабинета	в соответствии с реализуемыми образовательными программами	до 15		

2.3. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще 1 раза в год Управлением образования администрации г. Эссентуки, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

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

2.5. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 2.2 раздела 2 настоящего приложения, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено Управлением образования администрации г. Эссентуки по подчиненности образовательного учреждения за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.6. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", устанавливается Управлением образования администрации г. Эссентуки учреждениям образования.

2.7. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется:

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

- по учреждениям дополнительного образования - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января текущего года, предшествующего планируемому. При этом, в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз;

2.8. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных учреждениях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную наполняемость групп в соответствии с Постановлением Администрации города Эссентуки № 766 от 24.04.2013г.

2.9. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

2.10. Управление образования администрации г. Эссентуки, в ведомственной принадлежности которого находятся образовательные учреждения:

- устанавливает объемные показатели по учреждениям, не являющимся образовательными учреждениями, для отнесения их к одной из 4 групп по оплате труда руководителей;

- может относить учреждения образования, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на 1 группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим объемным показателям;

- может устанавливать группу по оплате труда руководителей (без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям), в порядке исключения, руководителям учреждений образования,

имеющим особые заслуги в области образования или в рамках отрасли по ведомственной принадлежности, предусмотренную для руководителей учреждений образования, в следующей группе по оплате труда.

2.11. Размер должностного оклада руководителя муниципального образовательного учреждения устанавливается сроком на один год (с 01 сентября текущего года по 31 августа последующего года)

2.12. Группы по оплате труда для руководящих работников образовательных учреждений (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям):

№ п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	2	3	4	5	6
2.	ДЮСШ	свыше 350	до 350	до 250	-
3.	Общеобразовательные учреждения; дошкольные учреждения; учреждения дополнительного образования детей;	свыше 500	до 500	до 350	до 200

III. Размеры фиксированных должностных окладов руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений подведомственных управлению образования администрации города Эссентуки:

3.1. Должностные оклады руководителей муниципальных образовательных учреждений всех типов, устанавливаемые в зависимости от группы по оплате труда:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Руководитель (директор, заведующий)	27 390	25 640	24022	22625

3.2. Показатели отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителя учреждения определяются приказом учредителя.

3.3. В размеры должностных окладов руководителей учреждений соответствующих типов включены размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

IV. Выплаты компенсационного характера, порядок их установления

4.1. В трудовом договоре с руководителем предусматриваются выплаты компенсационного характера в случае выполнения им работ в следующих условиях:

- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. При этом, установленные руководителю в соответствии с трудовым законодательством, иными

нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда на рабочем месте.

- в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- компенсационная выплата за совмещение должности учителя, которая включает в себя оплату за часы, за квалификационную категорию, за проверку тетрадей, за классное руководство, которая рассчитывается по тарификации. Данная выплата указывается в трудовом договоре в абсолютном размере, с приложением подписанного учредителем расчёта размера этой доплаты.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативно-правовыми актами Ставропольского края, настоящим Положением.

Выплаты компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливаются в пределах фонда оплаты труда по вакантной должности на основании приказа учредителя.

При совмещении профессий (должностей) или работе по совместительству выплата руководителям осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда учреждения, в котором осуществляется совмещение или совместительство.

При установлении размера доплаты за совмещение не включаются компенсационные выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, если данная выплата уже установлена по основной должности.

4.2. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу
1	2	3
1.	За работу в образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении	20

4.3. Выплаты компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливаются в пределах должностного оклада, ставки заработной платы по вакантной должности на основании приказа учредителя.

4.4. Руководитель муниципального учреждения города Ессентуки может выполнять иную работу по совместительству на условиях трудового договора в свободное от основной работы время, как в самом учреждении, так и у другого работодателя только с разрешения управления образования администрации города Ессентуки, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

V. Выплаты стимулирующего характера

5.1 Руководителям учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) за интенсивность и высокие результаты работы:

- за интенсивность труда (ежемесячно);
- за выполнение особо важных и ответственных работ (ежемесячно);

б) за качество выполняемых работ:

- за наличие ученой степени и почетного звания (ежемесячно);
- за выполнение критериев оценки эффективности деятельности руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений (ежемесячно);

в) за стаж непрерывной работы;

г) премиальные выплаты:

- по итогам работы за первое и второе полугодие календарного года;
- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

5.2. За счет средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, руководителю могут устанавливаться и выплачиваться выплаты стимулирующего характера в следующем порядке:

№ п/п	Условия получения выплат	Периодичность	Размер выплаты в процентах к должностному окладу
1.	Выполнение принятого плана доходов от платных услуг и иной приносящей доход деятельности	устанавливается по итогам предыдущего года и выплачивается в текущем году ежемесячно	до 35
2.	Рост доходов учреждения от иной приносящей доход деятельности по сравнению с аналогичным периодом прошлого года: до 5%; от 5 до 10%; свыше 10%	устанавливается по итогам предыдущего года и выплачивается в текущем году ежемесячно	10 15 до 35
3.	Оказание дополнительных платных образовательных и социальных услуг	устанавливается по итогам предыдущего года и выплачивается в текущем году ежемесячно	20

5.3. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы устанавливаются учредителем в соответствии с настоящим Положением. Установление премий по итогам работы за первое и второе полугодие осуществляется специально созданной экспертной комиссией в зависимости от выполнения показателей эффективности деятельности учреждения.

5.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в следующем порядке:

5.4.1. За участие в реализации краевых, городских инновационных площадок, ведение экспериментальной работы, опорных школ, ДОУ (наличие статуса РЭП, ФИП, РИП, наличие научно-методических публикаций), назначается по итогам полугодия и выплачивается ежемесячно в размере:

20 процентов должностного оклада – при условии количества обучающихся и (или) педагогических работников, охваченных инновационной деятельностью до 50% от общего количества обучающихся и (или) педагогических работников;

40 процентов должностного оклада – при условии общего количества обучающихся и (или) педагогических работников, охваченных инновационной деятельностью свыше 50% от общего количества обучающихся и (или) педагогических работников.

5.4.2. За работу по привлечению **коммерческих и общественных организаций** для улучшения материально-технической базы муниципальных образовательных учреждений (при наличии подтверждающих документов), назначается по итогам полугодия и выплачивается ежемесячно в размере до 45% от размера должностного оклада:

Привлечение от 1 000,00 рублей до 30 000,00 – 5%;
от 31 000,00 рублей до 60 000,00 – 10%;
от 61 000,00 рублей до 100 000,00 – 20 %;
от 101 000,00 рублей до 200 000,00 – 30%;
свыше 200 001,00 – 45 %.

5.4.3. За участие в грантовых мероприятиях, финансируемых за счет различных фондов (5% ежемесячно за каждое мероприятие в период его реализации).

5.4.4. За организацию образовательной деятельности по образовательным программам с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение), за реализацию программы с приоритетным осуществлением развития воспитанников – в размере 15% от размера должностного оклада.

5.4.5. Выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются и выплачиваются руководителям в следующем порядке:

№ п/п	Условия получения премии за выполнение особо важных и ответственных работ	Периодичность	Размер выплаты в процентах к должностному окладу
1.	За организацию работы ресурсных и иных городских центров	устанавливается по итогам полугодия и выплачивается в равных долях ежемесячно	20
2.	За организацию краевой, городской стажировочной площадки	устанавливается по итогам полугодия и выплачивается в равных долях ежемесячно	20
3.	За участие во-внеплановых мероприятиях городского, краевого и всероссийского уровней	устанавливается по итогам полугодия и выплачивается в равных долях ежемесячно	20
4.	За организацию и проведение на базе образовательного учреждения семинаров, совещаний, конференций и других городских, краевых и всерос-	устанавливается по итогам полугодия и выплачивается в равных долях ежемесячно	

	сийских массовых мероприятий: до 2 свыше 2		10 20
5.	За работу структурного подразделения «Телефон доверия»	устанавливается по итогам полугодия и выплачивается в равных долях ежемесячно	20

5.5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в следующем порядке:

5.5.1. Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания устанавливаются и выплачиваются ежемесячно:

- имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 20 процентов установленного должностного оклада, а при присуждении ученой степени – с даты принятия решения Министерством образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома;

- имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 13 процентов установленного должностного оклада, а при присуждении ученой степени – с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Министерством образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома;

- имеющим почетное звание «народный» – в размере 20 процентов, «заслуженный» – 15 процентов установленного должностного оклада по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 10 процентов установленного должностного оклада по основной должности, а при присуждении указанных почетных званий или награждении ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков выплата производится по одному из оснований.

5.6. Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются в следующем порядке:

надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается и выплачивается ежемесячно в процентах к должностному окладу:

от 5 до 10 лет – 10%;

свыше 10 лет – 15%.

5.7. Выплаты по итогам работы за первое и второе полугодие календарного года устанавливаются за каждое полугодие не позднее 25 июля и 25 декабря по итогам выполнения показателей эффективности деятельности руководителей образовательных учреждений в соответствии с перечнями, утвержденными приказом управления образования и выплачиваются руководителю ежемесячно.

Единовременные премиальные выплаты по итогам работы за первое и второе полугодие календарного года устанавливаются и выплачиваются руководителю не позднее 25 июля и 25 декабря.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается руководителям в следующих случаях:

- при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Думы Ставропольского края, Губернатора Ставропольского края и министерства образования Ставропольского края;

- в связи с государственными или профессиональными праздниками;
- в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет).

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда руководителей в размере до 100% должностного оклада.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается на основании приказа начальника управления образования.

5.8. Размеры стимулирующих выплат за выполнение показателей эффективности деятельности руководителей по итогам первого и второго полугодия определяются в зависимости от количества набранных баллов и стоимости одного балла.

Расчет стоимости одного балла осуществляется исходя из общего количества набранных баллов руководителями учреждений соответствующего типа за отчетный период и объема средств, запланированных на соответствующие полугодие текущего года по стимулирующим выплатам руководителям за качество выполняемых работ. Стоимость одного балла утверждается приказом учредителя.

5.9. Мониторинг и оценка выполнения критериев деятельности руководителей осуществляется экспертной комиссией, обеспечивающей муниципально-общественный характер управления. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов. На заседаниях комиссия рассматривает и согласовывает:

- оценку объективности представленных руководителями образовательных учреждений итогов выполнения критериев оценки деятельности согласно оценочному листу (приложение 1 Положения). В случае установления существенных нарушений, представленные результаты возвращаются руководителям образовательных учреждений на доработку;

- протокол согласования сводного оценочного листа по оценке выполнения критериев и показателей результативности деятельности руководителей;

- лист согласования протокола;

- рассчитанные на предстоящий период размеры выплат стимулирующего характера, исходя из стоимости одного балла и суммы баллов оценки результативности работы.

Комиссия принимает решение большинством голосов от общего количества членов комиссии, присутствующих на заседании. При равенстве голосов голос председателя комиссии является решающим.

Руководитель учреждения имеет право присутствовать на заседаниях комиссии и давать необходимые пояснения.

Решение комиссии оформляется протоколом, подписываемым председателем и секретарем комиссии.

По истечении 10 дней с момента составления протокола, решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

Решение комиссии является основанием для принятия учредителем решения о назначении и выплаты руководителю выплат за качество работы.

5.10. В случае нахождения учреждения на ремонте руководителю на период проведения ремонта назначается стимулирующая выплата в размере 50% должностного оклада.

Руководителям вновь созданных учреждений и вновь назначенным на должность устанавливается стимулирующая выплата в размере 50% должностного оклада на период до наступления срока принятия решения экспертной комиссией о подведении результатов деятельности руководителя.

Ежемесячные выплаты по итогам работы за первое и второе полугодие устанавливаются в соответствии со следующими показателями:

Критерии оценки эффективности деятельности руководителей муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений всех видов для выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда

№ п/п	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент
1	Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования	Отсутствие предписаний надзорных и контрольных органов.	2
		Отсутствие обоснованных жалоб.	2
		Наличие образовательной программы учреждения и плана мероприятий по ее реализации в соответствии с Федеральными государственными образовательными стандартами.	1
	Всего:		5
2	Функционирование системы муниципально-общественного управления	Наличие и функционирование в образовательном учреждении: - совета учреждения; управляющего совета;	4
3	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг дополнительного образования	Охват детей, посещающих образовательное учреждение, программами дополнительного образования составляет не менее 30 процентов. Работа консультативных пунктов по оказанию дошкольных образовательных услуг	3
			4
	Всего:		7
4	Информационная открытость	Размещение на сайте образовательного учреждения: - локальных актов, в том числе регулирующих оплату труда работников, - результатов деятельности образовательного учреждения, - публичных докладов руководителя	1
			1
			1
			Всего:
5	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов	Отсутствие вакансий. Укомплектованность образовательного учреждения молодыми педагогическими кадрами составляет не менее 30%	2
			2
	Всего:		4
6	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	Выполнение норм питания	2
		Снижение заболеваемости.	1
		Отсутствие травматизма.	1

	Всего:		4
7	Достижение целевых показателей Указов Президента Российской Федерации, принятых в мае 2012 года	Достижение установленных учреждению значений показателей соотношения средней заработной платы педагогических работников образовательного учреждения к средней заработной плате в сфере общего образования Ставропольского края	4
	Всего:		4
8	Достижение показателей муниципального задания	Выполнение показателей муниципального задания, характеризующего объем и качество муниципальной услуги на 100% (соответствие фактических получателей муниципальной услуги, установленным муниципальным заданием категориям получателей; выполнения муниципальным образовательным учреждением установленного порядка оказания муниципальных услуг; отсутствие жалоб (претензии) потребителей на качество оказания муниципальных услуг)	4
	Всего:		4
Итого:			35

Критерии оценки

эффективности деятельности руководителей общеобразовательных учреждений для выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда

№ п/п	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент
1	Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования	Отсутствие предписаний надзорных органов.	2
		Отсутствие обоснованных жалоб.	2
		Наличие образовательной программы учреждения и плана мероприятий по ее реализации в соответствии с Федеральными государственными образовательными стандартами.	1
	Всего:		5
2	Функционирование системы муниципально-общественного управления	Наличие и функционирование в образовательном учреждении: - совета учреждения; управляющего совета	2
		Всего:	2
3.	Обеспечение качества и доступности образования. Результаты государственной итоговой аттестации.	Реализация профильного обучения, предпрофильной подготовки (значение показателя: равен или выше по сравнению с предыдущим периодом)	1
		- доля учащихся, охваченных предпрофильной подготовкой, в общей численности обучающихся 8-9 классов, доля выпускников общеобразовательного учреждения, охваченных профильным обучением, в общей численности обучающихся старшей ступени обучения. Доля выпускников общеобразовательных учреждений, не сдавших ГИА по обязательным предметам, в общей численности выпускников общеобразовательного	1

		учреждения (значение показателя равен или меньше в сравнении с предыдущим периодом). Доля выпускников общеобразовательных учреждений, не сдавших единый государственный экзамен по обязательным предметам, в общей численности выпускников общеобразовательного учреждения (значение показателя равен или меньше в сравнении с предыдущим периодом).	2 2
	Всего:		6
4	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг дополнительного образования	Охват детей, посещающих образовательное учреждение, программами дополнительного образования составляет более 50 процентов. Победа и призовое место в краевых, участие во всероссийских мероприятиях от общеобразовательного учреждения (всероссийская олимпиада школьников, смотры, конкурсы, фестивали, слеты, соревнования, проводимые в области образования). Победа и призовое место во всероссийских мероприятиях от общеобразовательного учреждения (всероссийская олимпиада школьников, смотры, конкурсы, фестивали, слеты, соревнования, проводимые в области образования).	1 2 3
	Всего:		6
5	Информационная открытость деятельности образовательного учреждения	Размещение на сайте образовательного учреждения: - локальных актов, в том числе регулирующих оплату труда работников, - результатов деятельности образовательного учреждения, - публичных докладов руководителя, - результатов деятельности муниципально-общественного управления»	1 1 1 1
	Всего:		4
6	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов	Отсутствие вакансий. Укомплектованность образовательного учреждения молодыми педагогическими кадрами составляет не менее 30%	1 1
	Всего:		2
7	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	Выполнение норм питания Снижение заболеваемости. Отсутствие травматизма.	1 1 1
	Всего:		3
8	Достижение целевых показателей Указов Президента Российской Федерации, принятых в мае 2012 года	Достижение установленных учреждению значений показателей соотношения средней заработной платы педагогических работников образовательного учреждения к средней заработной плате по экономике в Ставропольском крае	4
	Всего:		4
9	Достижение показателей муниципального задания	Выполнение показателей муниципального задания, характеризующего объем и качество муниципальной услуги на 100% (соответствие фактических получате-	4

	лей муниципальной услуги, установленным муниципальным заданием категориям получателей; выполнения муниципальным образовательным учреждением установленного порядка оказания муниципальных услуг; отсутствие жалоб (претензии) потребителей на качество оказания муниципальных услуг)	
Всего:		4
Итого:		36

**Критерии
оценки деятельности руководителей муниципальных учреждений дополнительного образования для выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда**

	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент
1	Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования	Наличие программы развития учреждения и плана мероприятий по ее реализации	1
		Наличие итогового годового отчета по реализации программы развития учреждения и плана мероприятий по ее реализации, размещенного на сайте учреждения	1
		Отсутствие предписаний надзорных органов	1
		Отсутствие объективных жалоб воспитанников и их родителей (законных представителей) на действия работников учреждения	1
		Максимально по критерию	4
2	Функционирование системы муниципально-общественного управления	Наличие и функционирование Совета учреждения	1
		Наличие и функционирование управляющего совета	1
		Максимально по критерию	2
3	Обеспечение качества предоставляемых услуг	Соответствие удельного веса численности потребителей, удовлетворенных качеством предоставляемой муниципальной услуги, плановому значению, утвержденному в муниципальном задании	2
		Оказание методической помощи педагогам дополнительного образования образовательных учреждений города (не менее 2 обучающих семинаров в год)	1
		Укомплектованность образовательного учреждения кадрами, имеющими специальную подготовку (не менее 90%)	2
		Инновационная деятельность учреждения (создание новых структурных подразделений, наличие опытно-экспериментальной работы)	3
		Максимально по критерию	8

4	Информационная открытость	Соответствие содержания сайта образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования	2
		Максимально по критерию	2
5	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних	Отсутствие случаев совершения правонарушений и преступлений воспитанниками учреждения	1
		Доля воспитанников – детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, составляет более 5 % от общей их численности воспитанников учреждения	1
		Максимально по критерию	2
6	Реализация социокультурных проектов	Наличие музея	1
		Наличие детского научного общества	1
		Реализация социальных, инновационных проектов	1
		Максимально по критерию	3
7	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов	Удельный вес численности педагогов дополнительного образования в возрасте до 30 лет составляет не менее 10% от общей их численности	2
		Удельный вес численности педагогов дополнительного образования в возрасте до 30 лет составляет не менее 5% от общей их численности	1
		Отсутствие вакансий	1
		Максимально по критерию	4
8	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	Удельный вес численности воспитанников учреждения, участвующих в олимпиадах и конкурсах различного уровня, в общей численности воспитанников учреждения не менее 30 %	2
		Достигнуты позитивные результаты по итогам участия в городских, краевых, межрегиональных и всероссийских мероприятиях (смотри, конкурсы, олимпиады) по сравнению с аналогичным периодом прошлого года	2
		Максимально по критерию	4
9	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья обучающихся	Соблюдение санитарно-гигиенических норм в процессе проведения занятий	1
		Отсутствие травматизма обучающихся в ходе проведения мероприятий	1
		Организация каникулярной занятости воспитанников учреждения	1
		Максимально по критерию	3
10	Достижение целевых показателей Указов Президента Российской Федерации, принятых в мае 2012 года	Достижение установленных учреждению значений показателей соотношения средней заработной платы педагогических работников образовательного учреждения к средней заработной плате учителей в Ставропольском крае	4
		Максимально по критерию	4
11	Достижение показателей муниципальных	Выполнение показателей муниципального задания, характеризующего объем и качество муниципальной	4

	пального задания	услуги на 100% (соответствие фактических получателей муниципальной услуги, установленным муниципальным заданием категориям получателей; выполнения муниципальным образовательным учреждением установленного порядка оказания муниципальных услуг; отсут-ствии жалоб (претензии) потребителей на качество оказания муниципальных услуг)	
		ВСЕГО	40

VI. Порядок оказания материальной помощи.

6.1. В пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения по всем источникам финансирования, руководителю может быть оказана материальная помощь по следующим основаниям:

- необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения;
- возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.);
- смерти самого работника или близких родственников;
- с бракосочетанием;
- с рождением ребенка.

6.2. Оказание материальной помощи осуществляется на основании письменного заявления руководителя, а в случае смерти руководителя на основании заявления родственников, с учетом расчетов экономии фонда оплаты труда. Размер материальной помощи не может превышать 35 процентов имеющейся экономии средств по фонду оплаты труда учреждения на дату обращения.

Решение об оказании материальной помощи руководителю и ее конкретных размерах принимает учредитель по заявлению работника с представлением подтверждающих документов по вышеперечисленным основаниям.

VII. Прочие вопросы оплаты труда

7.1 Руководителям муниципальных образовательных учреждений устанавливается следующее соотношение предельной кратности среднемесячной заработной платы к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения (далее – предельная кратность):

№ п/п	Среднегодовое количество обучающихся (человек) учреждения	Предельная кратность
1.	До 250 включительно	до 3,0
2.	От 250 до 500 включительно	до 4,0
3.	Свыше 500	до 5,0

Конкретный размер предельной кратности среднемесячной заработной платы руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников, возглав-

ляемого им учреждения, устанавливается учредителем. Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

Расчет показателя предельной кратности среднемесячной заработной платы руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

В случае превышения предельной кратности среднемесячной заработной платы руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения, сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

При определении предельной кратности среднемесячной заработной платы руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения учитываются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве учителя, преподавателя; совместительством и совмещением вакантных должностей, по всем источникам финансирования.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется при заключении с ним трудового договора, но не может быть более 360 часов в год.

Выплаты за участие в реализации грантов осуществляются на основании приказа учредителя.

В исключительных случаях по решению учредителя, руководителю учреждения может устанавливаться предельная кратность среднемесячной заработной платы в индивидуальном порядке (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией и др.).

Расчет величины среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений осуществляется в соответствии с требованиями статьи 139 Трудового кодекса Российской Федерации и постановления Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Управляющий делами
Администрации города Ессентуки

Н.Н. Попова

Оценочный лист руководителя

(Наименование организации, Ф.И.О. руководителя)

На «___» _____ 20__ г.

№ п/п	Наименование критериев и показателей	Максимальное количество баллов	Самооценка	Оценка Комиссии
1.				
	Итого набранных баллов			

Справочно:

1. Стаж работы в должности «Руководитель»
2. Наличие ведомственных наград

Руководитель организации

Ф.И.О. _____ «___» _____ 20__ г.
(подпись)