



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА СОСНОВОБОРСКА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

30 июня 2017

№ 846

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации города Сосновоборска

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 г. № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», руководствуясь Решением Сосновоборского городского Совета депутатов от 21.12.2016 г. № 15/64-р «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Сосновоборска»,

ПОСТАНОВЛЯЮ

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации города Сосновоборска, согласно приложению.

2. Постановление вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования в городской газете «Рабочий» и распространяется на правоотношения, возникшие с **01.06.2017.**

Глава города

С.А. Пономарев

**Примерное положение
об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений,
подведомственных Управлению образования администрации города Сосновоборска**

I. Общие положения

Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации города Сосновоборска (далее – Примерное положение), разработано на основании Решения Сосновоборского городского Совета депутатов от 21.12.2016 г. № 15/64-р «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Сосновоборска» и регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений (далее – учреждения), подведомственных Управлению образования администрации города Сосновоборска (далее – Управление образования).

II. Порядок и условия оплаты труда работников

1. Определение величины минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

1.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Примерному положению.

2. Выплаты компенсационного характера.

2.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

– выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

– выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

2.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работникам учреждения на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

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

Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно приложению № 2 к настоящему Примерному положению.

3. Выплаты стимулирующего характера.

Установление стимулирующих выплат в учреждении осуществляется на основе настоящего Примерного положения.

Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждений, устанавливаются согласно приложению № 3 к настоящему Примерному положению.

III. Условия оплаты труда руководителей учреждений и их заместителей

1. Заработная плата руководителей учреждений и их заместителей включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Примерным положением.

2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с приложением № 7 к настоящему Примерному положению.

3. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, в соответствии с приложением № 8 к настоящему Примерному положению.

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

5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения города Сосновоборска и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, устанавливаемыми администрацией города Сосновоборска.

6. Размеры должностных окладов заместителей руководителей устанавливаются руководителем учреждения на 10 – 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих учреждений.

7. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений и их заместителям устанавливаются в соответствии с подразделом 2 раздела II настоящего Примерного положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

8. Предельное количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет 45 должностных окладов руководителей учреждений в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителям учреждений может направляться на стимулирование труда работников учреждений. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с финансовым управлением администрации города Сосновоборска и управлением планирования и экономического развития администрации города Сосновоборска.

9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителей и заместителей руководителей) определяется согласно приложению № 9 настоящего Примерного положения.

10. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений осуществляется ежеквартально с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной Управлением образования (далее – рабочая группа), по согласованию с администрацией города, и утверждается постановлением администрации города.

10.1. Управление образования представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, в том числе включающую информацию органов самоуправления учреждений, в том числе общественных советов учреждений, являющуюся основанием для премирования руководителей учреждений.

10.2. Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

10.3. Рабочая группа может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение рабочей группы оформляется протоколом.

11. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

Виды выплат стимулирующего характера (выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ), размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей учреждений и их заместителей определяются согласно приложению № 4 к настоящему Примерному положению.

Выплаты по данному виду руководителям учреждений и их заместителям устанавливаются ежеквартально по результатам оценки результативности и качества деятельности учреждений в предыдущем квартале и выплачиваются ежемесячно.

Размер персональных выплат руководителям учреждений и их заместителям определяется согласно приложению № 5 к настоящему Примерному положению.

Персональные выплаты руководителям учреждений устанавливаются администрацией города Сосновоборска на срок не более 1 года.

При выплатах по итогам работы учитываются:

- участие в инновационной деятельности;
- организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы руководителям учреждений и их заместителям определяется согласно приложению № 6 к настоящему Примерному положению.

Размер выплат по итогам работы для руководителей максимальным размером не ограничивается.

Выплаты по итогам работы для заместителей руководителя устанавливаются в размере до 150 процентов от оклада (должностного оклада).

12. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада. Размер стимулирующих выплат для заместителей устанавливается приказом руководителя учреждения.

13. Руководителям учреждений и их заместителям может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела IV настоящего Примерного положения.

13.1. Единовременная материальная помощь, предоставляемая руководителю учреждения в соответствии с настоящим Примерным положением, выплачивается на основании приказа Управления образования в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

13.2. Выплата единовременной материальной помощи заместителям руководителя производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом норм настоящего Примерного положения в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

IV. Единовременная материальная помощь

1. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда может

осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

2. Единовременная материальная помощь работникам учреждений оказывается по решению руководителя учреждения:

- в связи с бракосочетанием;
- в связи с рождением ребенка;
- в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 2 настоящего раздела Примерного положения.

4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждений производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящего раздела.

V. Другие вопросы оплаты труда

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

Приложение №1
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципальных бюджетных
учреждений, подведомственных Управлению
образования администрации города Сосновоборска

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок
зарботной платы работников учреждений**

1. Профессиональная квалификационная
группа должностей работников образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	3 966,0
	при наличии высшего профессионального образования	4 513,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4 151,0
	при наличии высшего профессионального образования	4 728,0
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4 546,0
	при наличии высшего профессионального образования	5 178,0
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4 975,0
	при наличии высшего профессионального образования	5 668,0

2. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих»

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень		2 857,0
2 квалификационный уровень		3 013,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень		3 170,0
2 квалификационный уровень		3 484,0

3 квалификационный уровень	3 828,0
4 квалификационный уровень	4 831,0
5 квалификационный уровень	5 457,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	3 484,0
2 квалификационный уровень	3 828,0
3 квалификационный уровень	4 202,0
4 квалификационный уровень	5 051,0
5 квалификационный уровень	5 897,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	6 338,0
2 квалификационный уровень	7 343,0
3 квалификационный уровень	7 907,0

3. Профессиональные квалификационные группы
общепромышленных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	2 454,0
2 квалификационный уровень	2 572,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	2 857,0
2 квалификационный уровень	3 484,0
3 квалификационный уровень	3 828,0
4 квалификационный уровень	4 612,0

Приложение № 2
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципальных бюджетных
учреждений, подведомственных Управлению
образования администрации города Сосновоборска

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

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	За ненормированный рабочий день	15

Приложение № 3
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципальных бюджетных
учреждений, подведомственных Управлению
образования администрации города Сосновоборска

Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации города Сосновоборска

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

2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

3. Работникам учреждений по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждениями на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты;
- выплаты по итогам работы.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему приложению.

4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

5. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением 2 к настоящему приложению.

6. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного пунктом 2¹ статьи 4 Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным пунктом 2¹ статьи 4 Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного пунктом 2¹ статьи 4 Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», исчисленного

пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным пунктом 2¹ статьи 4 Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

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

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

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

Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени».

7. При выплатах по итогам работы учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждений;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждений устанавливается в соответствии с приложением 3 к настоящему приложению.

Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

8. Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органа самоуправления учреждения, в соответствии с его компетенцией.

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

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

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

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

$$C = C_{1балла} \cdot B_i,$$

где:

C – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде;

$C_{1балла}$ – стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

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

$$C_{1балла} = (Q_{стим} - Q_{стим\рук}) / \sum_{ni}^{i=1} B,$$

где:

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

$Q_{стим\рук}$ – плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения в расчете на месяц в плановом периоде;

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

$Q_{стим}$ не может превышать $Q_{стимл}$.

$$Q_{стимл} = Q_{зн} - Q_{зар} - Q_{отп}$$

где:

$Q_{стимл}$ – предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

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

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

$Q_{отп}$ – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяц в плановом периоде.

$$Q_{отп} = Q_{баз} \cdot N_{отп} / N_{год},$$

где:

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

$N_{\text{отп}}$ – среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяце плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;

$N_{\text{год}}$ – количество календарных дней в месяц в плановом периоде.

Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов <*>
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Старший методист, методист	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание условий, для профессионального развития педагогических работников и проведения процедуры независимой оценки качества образования	Разработка инструктивно-методических материалов для проведения процедур оценки качества образования	Методические и инструктивные материалы разработаны в полном объеме в соответствии с перечнем	10
			Методические и инструктивные материалы разработаны в установленные для данной процедуры сроки	10
		Информационное обеспечение проводимых процедур оценки качества образования	Подготовленные информационные продукты (для всех категорий участников проводимых процедур оценки) размещены на сайте учредителя и учреждения в установленные сроки	10
		Организация работы городских педагогических сообществ, городских Базовых площадок, творческих групп	Организация мероприятий вне плана (более 5 заседаний в год)	10
Повышение компетенций педагогов, через организацию конкурсов педагогического мастерства, методический недель, дней открытых дверей	Результаты: количество организованных мероприятий	10		

	Развитие сотрудничества и укрепление партнёрских отношений с образовательными и иными учреждениями города и края	Привлечение образовательных и иных учреждений для реализации мероприятий, проведение совместных мероприятий	15
Создание условий для развития конкурсного движения среди обучающихся и воспитанников	Участие обучающихся и воспитанников в конкурсах разного уровня	Результаты участия: количество участников; победители; призёры	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Количество участников проводимых процедур оценки качества образования	Участие образовательных учреждений в проводимых процедурах оценки качества образования	75% - 100%	15
		50% - 74%	10
		30% - 49%	5
Эффективность способов и методов работы по организации и проведению процедур оценки качества образования	Координация взаимодействия участников	Отсутствие обоснованных жалоб, замечаний, предписаний со стороны участников проводимых процедур оценки качества образования	10
Использование современных информационных технологий при организации и проведении процедур оценки качества образования	Совершенствование способов сбора и обработки информации по результатам проводимых процедур оценки качества образования	Сокращение сроков сбора информации и упрощение способов обработки результатов проводимых процедур оценки качества образования, предоставление аналитических справок в установленные сроки	30
Активное личное участие в мероприятиях, проводимых на городском, краевом, российском и международном уровнях	Организация и проведение городских конференций, совещаний, семинаров и др.	Каждое мероприятие	2
	Выступления на конференциях,	Каждое мероприятие (город)	2

		семинарах, совещаниях различного уровня	Каждое мероприятие (краевой уровень и выше)	5
		Участие в разработке и реализации проектов, программ	Каждое мероприятие	5
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень мастерства методиста, проявленный, в том числе, при проведении процедур оценки качества образования, организации работы с педагогическими кадрами, воспитанниками и обучающимися	Качество выполняемых работ при организации и проведении процедур оценки качества образования	Отсутствие обоснованных замечаний, со стороны заказчика процедуры	15
		Качество подготовки итоговых материалов по результатам проводимых процедур	Отсутствие фактов искажения информации или представляемых данных при подготовке документов, аналитических отчетов, информационных и статистических справок	10
		Аттестация педагогических кадров	Отсутствие замечаний при проверке аттестационных материалов со стороны руководителя Управления образования и краевой аттестационной комиссии	10
		Организация работы методиста; проведение мероприятий для педагогов, обучающихся и воспитанников	Оформление аналитической и отчетной документации в установленные сроки и без замечаний	15
Уборщик служебных	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			

помещений	Бесперебойное функционирование всех систем жизнедеятельности учреждения	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности	Отсутствие замечаний, жалоб	20
		Отсутствие фиксированных случаев порчи имущества, аварийных ситуаций	Отсутствие протоколов	15
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Осуществление дополнительных видов работ	Благоустройство территории	Наличие элементов ландшафтного дизайна в помещениях и на территории учреждения	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	Состояние помещений и территории учреждения	Отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	30
			Отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	20

<*> исходя из 100-балльной системы.

**Виды и размеры
персональных выплат работникам учреждений**

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке зароботной платы
1	за опыт работы в занимаемой должности :	
	от 1 до 5 лет	5%
	от 5 лет до 10 лет	15%
	свыше 10 лет	25%
2	молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными учреждениями, организациями, осуществляющими обучения либо продолжающим работу в учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%

**Виды и размеры выплат
по итогам работы работникам учреждений**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	Наименование	Индикатор	
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.	применение нестандартных методов работы		50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	участие	50

Приложение № 4
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципальных бюджетных
учреждений, подведомственных Управлению
образования администрации города Сосновоборска

**Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия
их осуществления, критерии оценки результативности
и качества деятельности учреждений для руководителей и их заместителей**

Должности	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностно му окладу), ставке зарботной платы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель учреждения, заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Стабильное функционирова ние учреждения	соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства	отсутствие замечаний со стороны службы финансового контроля, прокуратуры, других контролирующих организаций, учредителя	20%
			своевременное устранение замечаний надзорных органов, учредителя	10%
	Эффективность реализуемой кадровой политики	обеспечение стабильности работы трудового коллектива	отсутствие замечаний надзорных органов, учредителя в части исполнения трудового законодательства	20%
			отсутствие конфликтных ситуаций в трудовом коллективе, обоснованных жалоб работников	10%
			координация	100% выполнения

		работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации	плана	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Результативность деятельности учреждения		организационно-технологическое и информационное обеспечение проведения государственной (итоговой) аттестации выпускников образовательных учреждений края	отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников итоговой аттестации	30%
		организационно-технологическое и научно-методическое сопровождение процедур оценки	отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников оценочных процедур	30%
		организационно-техническое и информационное обеспечение аттестации педагогических и руководящих работников образовательных учреждений	отсутствие обоснованных жалоб со стороны аттестуемых	30%
Выплаты за качество выполняемых работ				
Качество проводимых оценочных процедур		информационное обеспечение проводимых процедур оценки	наличие информационных материалов, размещенных на сайте учреждения, в сети Интернет для каждой категории участников оценочных процедур	30%
		качество подготовки федеральных и краевых отчетов и аналитических материалов	отсутствие нарушений сроков подготовки отчетов и аналитических материалов	30%
			соответствие	30%

			требованиям к содержанию отчетов и аналитических материалов	
--	--	--	---	--

Приложение № 5
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципальных бюджетных
учреждений, подведомственных Управлению
образования администрации города Сосновоборска

**Размер персональных выплат руководителям и
их заместителям**

№ п/п	Виды персональных выплат	предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	За опыт работы в занимаемой должности:	
	от 1 до 5 лет	5%
	от 5 лет до 10 лет	15%
	свыше 10 лет	25%

Приложение № 6
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципальных бюджетных
учреждений, подведомственных Управлению
образования администрации города Сосновоборска

**Размер выплат по итогам работы
руководителям учреждений и их заместителям**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные	100%
		федеральные	90%
		межрегиональные	80%
		региональные	70%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%

Приложение № 7
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципальных бюджетных
учреждений, подведомственных Управлению
образования администрации города Сосновоборска

**Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
работников основного персонала, используемое при определении размера
должностного оклада руководителя учреждения с учетом отнесения учреждения к
группе по оплате труда руководителей учреждений**

№ п/п	Учреждения	Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала учреждения			
		I группа по оплате труда	II группа по оплате труда	III группа по оплате труда	IV группа по оплате труда
1	Прочие учреждения	1,5-2,0	1,2-1,4	0,9-1,1	0,8

Приложение № 8
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципальных бюджетных
учреждений, подведомственных Управлению
образования администрации города
Сосновоборска

**Показатели
для отнесения учреждений, подведомственных Управлению образования
администрации города Сосновоборска, к группам по оплате труда руководителей
учреждений**

1. К показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб учреждения:
 - количество массовых мероприятий, проводимых для обучающихся образовательных учреждений города;
 - количество организованных педагогических сообществ.
2. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда.
3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, установленных пунктом 6 настоящего приложения.
4. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы учреждения на начало учебного года.
Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.
5. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала капитального ремонта, но не более чем на один год.
6. Показатели для отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Количество массовых мероприятий, проводимых для обучающихся образовательных учреждений города	За каждое мероприятие	10
2.	Количество педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации	За каждого педагогического работника	1
3.	Количество поданных заявок от образовательных учреждений для прохождения процедуры аттестации	За каждого педагогического работника	1
4.	Взаимодействие с образовательными учреждениями при наличии соглашения и плана работы	За каждое соглашение	2
5.	Количество организованных городских и базовых площадок	За каждую базовую площадку	10
6.	Количество организованных городских педагогических сообществ	За каждое городское педагогическое сообщество	10

7.	Количество мероприятий по повышению педагогического мастерства и компетенции педагогов	За каждое мероприятие	15
8.	Количество учреждений подлежащих независимой оценке качества образования	За каждое учреждение	10

ГРУППЫ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ

№ п/п	Тип (вид) учреждения	Группы по оплате труда руководителей учреждений (по сумме баллов)			
		I	II	III	IV
1	Прочие учреждения	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200

Приложение № 9
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципальных бюджетных
учреждений, подведомственных Управлению
образования администрации города
Сосновоборска

ПРЕДЕЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ СООТНОШЕНИЯ СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ФОРМИРУЕМОЙ ЗА СЧЕТ ВСЕХ ИСТОЧНИКОВ ФИНАНСОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И РАССЧИТЫВАЕМОЙ ЗА КАЛЕНДАРНЫЙ ГОД, И СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ЭТИХ УЧРЕЖДЕНИЙ (БЕЗ УЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ)

№ п/п	Наименование типов учреждений	Предельные уровни соотношения средней заработной платы к средней заработной плате работников, раз	
		руководитель учреждения	заместители руководителя
1	Прочие учреждения	3,2	2,9