

**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА БОГОТОЛА**

**Красноярского края**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**« 15 » \_\_\_05\_\_\_\_2012 г. г. Боготол № 0617-п**

Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений города Боготола

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, пунктом 4 статьи 1 решения Боготольского городского Совета депутатов от 22.09.2011 № 7-135 «Об утверждении Положения о новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений города Боготола», руководствуясь ст. 39.3, 39.4 Устава города Боготола, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений города Боготола, согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Признать утратившим силу:

постановление администрации города Боготола от 24.06.2011 № 0786-п

«Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений города Боготола»;

постановление администрации города Боготола от 29.08.2011 № 1083-п «О внесении изменений в постановление администрации города Боготола от

24.06.2011 № 0786-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений города Боготола»;

постановление администрации города Боготола от 13.10.2011 № 1397-п «О внесении изменений в постановление администрации города Боготола от 24.06.2011 № 0786-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений города Боготола».

3. Разместить настоящее постановление на официальном сайте администрации города Боготола [www.bogotolciti.ru](http://www.bogotolciti.ru) и опубликовать в официальном печатном издании газете «Земля боготольская».

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы администрации города Боготола по социальным вопросам В.А. Снопкова.

5. Постановление вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования, но не ранее 01 июля 2012 года.

Глава администрации

города Боготола Е.Г. Антонов

Еремина Татьяна Александровна

2-54-86

Даниленко Ольга Геннадьевна

2-54-88

6 экз.

Приложение

к постановлению администрации

города Боготола

от «\_15\_»\_\_05\_\_2012 г. № 0617-п

*(в редакции постановления от*

*12.09.2014 № 1528-п)*

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных организаций города Боготола

1. Общие положения

1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных организаций города Боготола (далее - Примерное положение), разработано на основании решения Боготольского городского Совета депутатов от 22.09.2011 № 7-135 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Боготола»и регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных организаций города Боготола, подведомственных Управлению образования города Боготола (далее - организации) по виду экономической деятельности "Образование".

2. Порядок и условия оплаты труда работников

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

1.1. [Минимальные размеры окладов](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=62876;fld=134;dst=100049) (должностных окладов), ставок заработной платы работников организаций устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Примерному положению.

1.2. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам организаций могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются правовыми актами администрации города Боготола.

2. Выплаты компенсационного характера.

2.1. Работникам организаций устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

2.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам организаций на основании [статьи 147](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=108403;fld=134;dst=100983) Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании [статьи 148](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=108403;fld=134;dst=100987) 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 организаций на основании [статьи 149](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=108403;fld=134;dst=707) Трудового кодекса Российской Федерации.

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

[Виды и размеры выплат](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=62876;fld=134;dst=100145) 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 организации осуществляется на основе коллективного договора, локального нормативного акта организации о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

3. Условия оплаты труда руководителей организаций,

их заместителей и главных бухгалтеров

1. Выплаты компенсационного характера руководителям организаций, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются в соответствии с [пунктом 2 раздела](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=62876;fld=134;dst=100018) 2 настоящего Примерного положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

2.Предельное количество должностных окладов руководителей организаций, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям организаций, составляет 45 должностных окладов руководителей организаций 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 организаций может направляться на стимулирование труда работников организаций.

2.1. Должностные оклады устанавливаются с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы в объеме:

10 часов в неделю - директорам начальных общеобразовательных организаций с количеством обучающихся до 50 человек, вечерних (сменных) общеобразовательных организаций с количеством учащихся до 100 человек;

3 часа в день - заведующим дошкольными образовательными организациями с 1-2 группами (кроме организаций, имеющих одну или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей).

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности.

3. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям организаций осуществляется ежеквартально с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной при Управлении образования г. Боготола (далее - рабочая группа).

3.1. Рабочая группа осуществляет свою работу в соответствии с положением о рабочей группе, утверждаемым начальником Управления образования г. Боготола.

3.2. Руководители образовательных организаций не позднее 30 числа последнего месяца соответствующего квартала представляют в рабочую группу Управления образования города Боготола информацию о показателях деятельности организации за истекший квартал, в соответствии с критериями оценки результативности и качества деятельности организаций для руководителей, установленных в приложении № 3 к настоящему Положению.

3.3. Руководители организаций имеют право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

3.4. Рабочая группа может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение рабочей группы оформляется протоколом. С учетом мнения рабочей группы начальник Управления образования г. Боготола издает приказ об установлении стимулирующих выплат руководителям организаций.

4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат раздельно с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности организации.

[Виды выплат](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=62876;fld=134;dst=100165) стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности организаций для руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров определяются согласно приложению № 3 к настоящему Примерному положению.

[Размер персональных выплат](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=62876;fld=134;dst=100197) руководителям организаций, их заместителям и главным бухгалтерам определяется согласно приложению № 4 к настоящему Примерному положению.

4.1. При выплатах по итогам работы учитываются:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;

- проведение ремонтных работ;

- подготовка образовательной организации к новому учебному году;

- участие в инновационной деятельности;

- организация и проведение важных работ, мероприятий.

[Размер выплат](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=62876;fld=134;dst=100313) по итогам работы руководителям организаций, их заместителям и главным бухгалтерам определяется согласно приложению № 5 к настоящему Примерному положению.

5. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителям организаций, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

6. Персональные выплаты руководителям организаций устанавливаются по решению Управления образования г. Боготола на срок не более 1 года.

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

8. Заместителям руководителя и главным бухгалтерам сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя соответствующей организации.

9. Часть средств полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю организации с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в [абзаце первом пункта 2](consultantplus://offline/ref=662546E3D76498CA7ECB2DC29D7507FA3F79226C39669971FC27B6EE472142869AC435FD0051AC56816E1FJ9q5G) настоящего раздела.

Выплаты стимулирующего характера руководителям организаций   
за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предназначены для усиления заинтересованности руководителя организации в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителям организаций за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных организацией от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале, с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителей организаций и выплачиваются ежемесячно:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Критерии оценки результативности и качества труда | Условия | | Предельный размер(%) от доходов организации от приносящей доход деятельности |
| наименование | индикатор |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| организация приносящей доход деятельности | доля доходов организации от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение государственного задания | от 1% до 15,9% | 0,5 |
| от 16% до 25,9% | 1,0 |
| от 26% до 30,9% | 1,5 |
| от 31% и выше | 2,0 |  |

4. Порядок оплаты труда   
при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей

временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

1. Оплата труда педагогическим работникам.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в организациях применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников организаций применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников;

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

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий и учреждений (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

Размер оплаты за один час для учителей определяется по следующей формуле:

Су = ФОТу / (4,3\*Чу),

где

Су – размер оплаты за один час работы для учителей;

ФОТу – средний месячный фонд оплаты труда учителей, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

Чу – общее количество часов учителей в неделю в соответствии с тарификацией.

Размер оплаты за один час для педагогических работников (за исключением учителей) определяется раздельно:

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 18 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 20 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 24 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 25 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 30 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часа в неделю;

(т.е. педагогические работники с нагрузкой, педагогические работники с нагрузкой 30 часов в неделю и т.д.), по следующей формуле:

Сп = ФОТп / (4,3\*Чп),

где

Сп – размер оплаты за один час работы для иных педагогических работников;

ФОТп – средний месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

Чп – общее количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю.

4,3 – среднее число недель в месяце.

2. Оплата труда иным работникам.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в одно и то же рабочее время, работнику производится доплата.

Размер доплаты за один рабочий день для иных работников определяется по следующей формуле:

Ср = ФОТр / Чр / 249,

где

Ср – размер оплаты за один день работы для иных работников;

ФОТр – годовой фонд оплаты труда работников по соответствующей должности, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты в соответствии со штатным расписанием;

Чр – общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием.

249- число рабочих дней в году.

5. другие вопросы оплаты труда

1. Размер средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, направляемых на выплаты стимулирующего характера работникам организации 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

и казенных образовательных

организаций города Боготола

Минимальные размеры окладов (должностных окладов),

ставок заработной платы работников организаций

1. Профессиональная квалификационная группа

должностей работников образования

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

<\*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 2 933,0 руб., для должности «дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3 980,0 руб.

2. Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые должности служащих»

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки  заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 2 597,0 |
| 2 квалификационный уровень | 2 739,0 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 2 882,0 |
| 2 квалификационный уровень | 3 167,0 |
| 3 квалификационный уровень | 3 480,0 |
| 4 квалификационный уровень | 4 392,0 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 3 167,0 |
| 2 квалификационный уровень | 3 480,0 |
| 3 квалификационный уровень | 3 820,0 |
| 4 квалификационный уровень | 4 592,0 |

3. Профессиональные квалификационные группы должностей

работников физической культуры и спорта

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

4. Профессиональные квалификационные группы должностей

работников культуры, искусства и кинематографии

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | | Минимальный размер  оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа  «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» | | |
|  | | 2 882,0 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» | | |
|  | при наличии среднего  профессионального  образования | 3 480,0 |
| при наличии высшего  профессионального  образования | 4 392,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава» | | |
|  | | 5 488,0 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня» | | |
|  | | 2 466,0 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | | 2 597,0 |
| 2 квалификационный уровень | | 2 882,0 |
| 4 квалификационный уровень | | 4 193,0 |

5. Профессиональные квалификационные группы должностей

медицинских и фармацевтических работников

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер  оклада (должностного оклада), ставки  заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа  «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 2 231,0 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Средний медицинский и фармацевтический персонал» | |
| 1 квалификационный уровень | 2 882,0 |
| 2 квалификационный уровень | 3 167,0 |
| 3 квалификационный уровень | 3 428,0 [<\*>](file:///C:\Users\Acer\Desktop\постановление%20краевое%20648-п\приложение%20оклады%201.docx#Par254) |
| 4 квалификационный уровень | 3 749,0 |
| 5 квалификационный уровень | 4 200,0 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Врачи и провизоры» | |
| 2 квалификационный уровень | 4 961,0 |

<\*> Для должностей «медицинская сестра палатная (постовая)», «медицинская сестра по физиотерапии», «медицинская сестра по массажу» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3 749,0 руб.

6. Профессиональные квалификационные группы

общеотраслевых профессий рабочих

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки  заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 2 231,0 |
| 2 квалификационный уровень | 2 338,0 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 2 597,0 |
| 2 квалификационный уровень | 3 167,0 |
| 3 квалификационный уровень | 3 480,0 |
| 4 квалификационный уровень | 4 193,0 |

7. Должности руководителей структурных подразделений

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

8. Должности, не предусмотренные профессиональными

квалификационными группами

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

Приложение № 2

к Примерному положению

об оплате труда работников

муниципальных бюджетных

и казенных образовательных

организаций города Боготола

Виды и размеры

компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся

от нормальных (при выполнении работ в других условиях,

отклоняющихся от нормальных)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Виды компенсационных выплат | Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы [<\*>](consultantplus://offline/ref=F438BF9CD7A82251959BD4831AD419BCDE50C2578D41659F65717FAA62D542B8F47F7EA435BC77353C05972EbAO7J) |
| 1. | за работу в образовательных организациях  для обучающихся с ограниченным возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) [<\*\*>](consultantplus://offline/ref=F438BF9CD7A82251959BD4831AD419BCDE50C2578D41659F65717FAA62D542B8F47F7EA435BC77353C05972EbAO7J) | 20 |
| 2. | за работу в санаторных образовательных организациях (классах, группах), группах оздоровительной направленности в дошкольных образовательных организациях | 20 |
| 3. | руководителям образовательных организаций, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченным возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников) нуждающихся в длительном лечении  руководителям; работникам общеобразовательных  организаций, имеющих интернат, непосредственно занятых в таких классах (группах) | 15  20 |
| 4. | медицинским и иным работникам, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, занятие которых связано с опасностью инфицирования микробактериями туберкулеза в санаторных образовательных организациях (классах, группах), группах оздоровительной направленности в дошкольных образовательных организациях для детей инфицированных туберкулезом | 25 |
| 5. | педагогическим работникам, работа которых связана с опасностью инфицирования микробактериями туберкулеза в стационарах для детей, страдающих различными формами туберкулезной инфекции | 25 |
| 6. | за работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах | 20 |
| 7. | за работу в образовательных организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в общеобразовательных организациях | 20 |
| 8. | за работу в общеобразовательной организации, имеющей интернат | 15 |
| 9. | педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении,  а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья  не могут посещать образовательные организации (при наличии соответствующего медицинского заключения),  за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях | 20 |
| 10. | работникам организаций (структурных подразделений), осуществляющих оздоровление и (или) отдых обучающихся, воспитанников за систематическую переработку сверхнормальной продолжительности рабочего времени | 15 |
| 11. | водителям легковых автомобилей за ненормированный  рабочий день | 25 |
| 12. | за ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей) | 15 |

<\*>Компенсационные выплаты рассчитываются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышающих коэффициентов;

<\*\*>В образовательных организациях, имеющих классы или группы для детей с ограниченными возможностями здоровья. Оплата труда педагогических работников производится только за часы занятий, которые они ведут в этих классах и группах.

Приложение № 3

к Примерному положению

об оплате труда работников

муниципальных бюджетных

и казенных образовательных

организаций города Боготола

Виды выплат стимулирующего характера,

размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности организаций для руководителей, заместителей и главных бухгалтеров

Общеобразовательные организации,

подведомственные Управлению образования города Боготола

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Должность | Критерии оценки  эффективности и  качества деятельности  организаций | Условия | | Предельный размер выплат  к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы |
| наименование | индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Руководи-тельорганиза-ции | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности  и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Обеспечение стабильного функционирования организации | обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса и проживания обучающихся в организации | отсутствие предписаний надзорных органов | 20% |
| отсутствие травм, несчастных случаев | 20% |
| выполнение муниципального задания | 100% | 50% |
| обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками эксплуатации | 100% | 5% |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Обеспечение развития организации | организация участия педагогов, обучающихся в городских, региональных, межрегиональных, всероссийских, конкурсах, мероприятиях | наличие призового места на следующих уровнях: |  |
| городском | 10% |
| региональном | 15% |
| межрегиональ-ном | 25% |
| всероссийском | 50% |
| ведение экспериментальной работы | наличие статуса базовой площадки | 30% |
| отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися | 0 | 5% |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Результативность деятельности организации | освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся | качество обученности не ниже 70% | 15% |
|  | включенность в рейтинг по итогам оценки деятельности организации | наличие свидетельств признания высокого качества деятельности организации со стороны других организаций, учреждений, ведомств, органов власти | 15% |
|  | Эффективность управления коллективом | отсутствие замечаний надзорных органов в части нарушений трудового законодательства | 0 | 5% |
| отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций | 0 | 5% |
| Соответствие локальных актов организации, нормативных актов организации, исходящей документации действующему законодательству | отсутствие замечаний к локальным и нормативным актам | 0 | 10% |
| Заместитель руководителя | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Обеспечение стабильного функционирования организации | создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности | отсутствие предписаний надзорных органов | 20% |
| отсутствие травм, несчастных случаев | 20% |
| подготовка локальных, нормативных актов организации, исходящей документации, отчетной документации | соответствие локальных нормативных актов организации нормам действующегозаконодательст-ва, своевременно и качественное предоставление отчетной документации | 20% |
| отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися | 0 | 10% |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
|  | Обеспечение развития организации | организация участия педагогов, обучающихся вгородских, региональных, межрегиональных, всероссийских профессиональных конкурсах, мероприятиях | наличие призового места на следующих уровнях |  |
| городском | 10% |
| региональном | 15% |
| межрегиональ-ном | 25% |
| всероссийском | 50% |
| ведение экспериментальной работы | наличие статуса базовой площадки | 30% |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Результативность деятельности организации | освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся | качество обученности не ниже 70 % | 15% |
| реализация проектной и исследовательской деятельности | охват детей, вовлеченных в проектную и исследователь-скую деятельность  не менее 25% | 15% |
| доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории | не менее 50% | 5% |
| координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации | 100% выполнения плана | 10% |
| Главный бухгалтер | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности  и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Ведение бухгалтерского, налогового учета в соответствии  сдействующимзаконодатель-ством, учетной политикой организации | отсутствие замечаний,  претензий учредителя,  руководителя  организации, граждан | 0 | 30% |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Соблюдение сроков,  порядка представления  финансовой отчетности | соответствие нормам законодательства  сданных отчетных  документов | 100% | 30% |
| Эффективность методов и способов работы по устранению замечаний надзорных органов | своевременное выполнение планов мероприятий согласованных с учредителем, по устранению замечаний | 100% | 20% |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Эффективность финансово-экономической деятельности | исполнение бюджетной сметы (плана финансово-хозяйственной деятельности) организации | 99% - 100% | 30% |
| 95% - 98% | 20% |
| отсутствие замечаний надзорных  органов к осуществлению финансово-экономической деятельности организации | 0 | 50% |

Организации дополнительного образования, подведомственные Управлению образования г. Боготола

| Должности | Критерии оценки результатив-ности и качества деятельностиорганизаций | Условия | | Предельный размер  к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| наименование | индикатор |
| Руководи-тельорганиза-ции, замести-тель руководителя | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Стабильное функционирование организации | выполнение муниципального задания | 100% | 30% |
| соответствие организации требованиям надзорных органов, учредителя | отсутствие претензий надзорных органов, учредителя | 20% |
| своевременное устранение предписаний надзорных органов, обоснованных замечаний учредителя | 10% |
| обеспечение стабильности работы в коллективе | отсутствие конфликтных ситуаций в трудовом коллективе | 10% |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Развитие деятельности организации | реализация  городских, региональных, федеральных, проектов, программ, мероприятий, реализуемых организацией | Городской  уровень | 20% |
| региональный уровень | 30% |
| федеральный уровень | 50% |
| включенность работников, в реализацию  городских, региональных, федеральных, проектов, программ мероприятий, реализуемых организацией федеральных, международных проектов, программ, мероприятий, реализуемых организацией федеральных, международных проектов, программ, мероприятий | более 20% | 50% |
| 10-20% | 30% |
| 5-10% | 20% |
| взаимодействие с другими организациями, учреждениями, ведомствами в целях развития организации, в том числе сетевое взаимодействие | наличие утвержденного плана совместной деятельности | 10% |
| наличие инфраструктуры, обеспечивающей реализацию совместных мероприятий, проектов, программ | 20% |
| мероприятия, акции, проекты, реализуемые совместно с организациями, учреждениями, ведомствами за отчетный период | 30% |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Достижения обучающихся, педагогов в региональных, федеральных, международных мероприятиях | результативность участия в  городских, региональных, федеральных, мероприятиях | победители, призовые места на городском уровне | 20% |
| победители, призовые места на региональномуровне | 40% |
| победители, призовые места на федеральномуровне | 60% |
| соотношение числа победителей,призеровот общего числа участниковв городских, региональных, федеральных, мероприятиях | более 0,2 | 30% |
| Достижения организации регионального, федерального, международного уровня | признание заслуг, высокого качества деятельности организации другими организациями, учреждениями, ведомствами, органами власти, отдельными гражданами | освещение в СМИ деятельности организации способствующей формированию положительного имиджа организации | 20% |
| положительные отзывы граждан, организаций о деятельности организации | 30% |
| победы, призовые места в конкурных мероприятиях, конференциях | 30% |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Главный бухгалтер | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Ответственное отношение к своим обязанностям | отсутствие  обоснованных  претензий  со стороны  руководителя, работников, обучающихся, граждан | 100% | 30% |
| Непрерывное профессиональное развитие | участие в работе  курсов, семинаров,  совещаний,  конференций | количество мероприятий –2 | 15% |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Результатив-ность организации | исполнение бюджета, выполнение мероприятий и достижение заявленных параметров в планах организации, муниципальном задании | 99% - 100% | 90% |
| отсутствие замечаний  надзорных и  контролирующих  органов, учредителя | 100% | 70% |
| За качество выполняемых работ | | | |
| Управлен-ческая культура | эффективность реализуемой кадровой политики | Укомплектован-ность кадрами 100% | 15% |

Дошкольные образовательные организации,

подведомственные Управлению образования города Боготола

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Должности | Критерии оценки эффективности и качества деятельности организации | Условия | | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| наименование | индикатор |
| Руководитель организации | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Обеспечение стабильного функционирования организации | обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса и проживания воспитанников в организации | Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки | 15 % |
| отсутствие травм, несчастных случаев | 20% |
| Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав | Положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию | 10 % |
| выполнение муниципального задания | 100% | 50% |
| обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками эксплуатации | 100% | 5% |
|  | Создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей | Отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний детей | 20 % |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Обеспечение развития организации | организация участия педагогов, в городских региональных, межрегиональных, всероссийских конкурсах, мероприятиях | Победы в конкурсах, мероприятиях  городских, региональных, межрегиональныхвсероссийских | 15 %  20 %  25 %  50 % |
| Достижения детей в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях | Наличие призеров и победителей | 15 % |
| ведение экспериментальной работы | наличие статуса базовой площадки | 30% |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Результативность деятельности организации | включенность в рейтинг по итогам оценки деятельности организации | наличие свидетельств признания высокого качества деятельности организации со стороны других организаций, учреждений, ведомств, органов власти | 15% |
| освоение образовательной программы воспитанниками | уровень усвоения не ниже 100 % | 15 % |
| Эффективность управления коллективом | отсутствие замечаний надзорных органов в части нарушений трудового законодательства | 0 | 5% |
| отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций | 0 | 5% |
| Соответствие локальных актов организации, нормативных актов организации, исходящей документации действующему законодательству | отсутствие замечаний к локальным и нормативным актам | 0 | 10% |
| Заместители руководителя организации | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Обеспечение стабильного функционирования организации | создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности | отсутствие предписаний надзорных органов | 20% |
| отсутствие травм, несчастных случаев | 20% |
| подготовка локальных, нормативных актов организации, исходящей документации, отчетной документации | соответствие локальных нормативных актов организации нормам действующегозаконодательст-ва, своевременно и качественное предоставление отчетной документации | 20% |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Обеспечение развития организации | организация участия педагогов, в городских региональных, межрегиональных, всероссийских конкурсах, мероприятиях | Победы в конкурсах, мероприятиях  городских, региональных, межрегиональныхвсероссийских | 15 %  20 %  25 %  50 % |
| Достижения детей в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях | Наличие призеров и победителей | 15 % |
| ведение экспериментальной работы | наличие статуса базовой площадки | 30% |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Результативность деятельности организации | освоение образовательной программы воспитанниками | уровень усвоения не ниже 100 % | 15% |
|  |
| реализация проектной и исследовательской деятельности | охват детей, вовлеченных в проектную и исследователь-скую деятельность  не менее 15% | 15% |
| доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории | не менее 50% | 5% |
| координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации | 100% выполнения плана | 10% |
| Главный бухгалтер организации | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Ведение бухгалтерского, налогового учета в соответствии  сдействующимзаконодатель-ством, учетной политикой организации | отсутствие замечаний,  претензий учредителя,  руководителя  организации, граждан | 0 | 30% |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Соблюдение сроков,  порядка представления  финансовой отчетности | соответствие нормам законодательства  сданных отчетных  документов | 100% | 30% |
| Эффективность методов и способов работы по устранению замечаний надзорных органов | своевременное выполнение планов мероприятий согласованных с учредителем, по устранению замечаний | 100% | 20% |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Эффективность финансово-экономической деятельности | исполнение бюджетной сметы (плана финансово-хозяйственной деятельности) организации | 99% - 100% | 30% |
| 95% - 98% | 20% |
| отсутствие замечаний надзорных  органов к осуществлению финансово-экономической деятельности организации | 0 | 50% |

Приложение № 4

к Примерному положению

об оплате труда работников

муниципальных бюджетных

и казенных образовательных

организаций города Боготола

Размер персональных выплат

руководителям, заместителям и главным бухгалтераморганизаций, подведомственных Управлению образования

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Виды персональных выплат | Размер выплат  к окладу (должностному  окладу)<\*> |
| 1. | при наличии высшей квалификационной категории  при наличии первой квалификационной категории | 20%  15% |
| 2. | сложность, напряженность и особый режим работы: |  |
| наличие филиалов:  до 3-х (включительно)  свыше 3-х | 30%  60% |
| за обеспечение централизации учетных работ, внедрение  передовых форм и методов учета, усиление контрольных  функций в образовательных организациях, эффективную и  оперативную работу в специализированных организациях по ведению бухгалтерского учета | 60% |
| за результативное руководство структурными  подразделениями в целях их стабильной и эффективной  работы в организациях по обеспечению жизнедеятельности  краевых государственных образовательных организаций | 60% |
| 3 | опыт работы в занимаемой должности <\*\*>: |  |
| от 1 года до 5 лет [<\*\*\*>](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=62876;fld=134;dst=100207)  при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения [<\*\*\*>](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=62876;fld=134;dst=100207)  при наличии ученой степени доктора наук, культурологии,  искусствоведения [<\*\*\*>](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=62876;fld=134;dst=100207)  при наличии почетного звания, начинающегося со слова  «Заслуженный» [<\*\*\*>](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=62876;fld=134;dst=100207)  при наличии почетного звания, начинающегося со слова  «народный» [<\*\*\*>](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=62876;fld=134;dst=100207) | 5%  15%  20%  15%  20% |
| от 5 года до 10 лет [<\*\*\*>](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=62876;fld=134;dst=100207)  при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения [<\*\*\*>](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=62876;fld=134;dst=100207)  при наличии ученой степени доктора наук, культурологии,  искусствоведения [<\*\*\*>](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=62876;fld=134;dst=100207)  при наличии почетного звания, начинающегося со слова  «Заслуженный» [<\*\*\*>](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=62876;fld=134;dst=100207)  при наличии почетного звания, начинающегося со слова  «народный» [<\*\*\*>](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=62876;fld=134;dst=100207) | 15%  25%  30%  25%  30% |
| свыше 10 лет [<\*\*\*>](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=62876;fld=134;dst=100207)  при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения [<\*\*\*>](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=62876;fld=134;dst=100207)при наличии ученой степени доктора наук, культурологии,  искусствоведения [<\*\*\*>](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=62876;fld=134;dst=100207)  при наличии почетного звания, начинающегося со слова  «Заслуженный» [<\*\*\*>](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=62876;fld=134;dst=100207)  при наличии почетного звания, начинающегося со слова  «народный» [<\*\*\*>](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=62876;fld=134;dst=100207) | 25%  35%  40%  35%  40% |

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

<\*>Размеры персональных выплат определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу)и дифференцированию не подлежат.

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

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

Приложение № 5

к Примерному положению

об оплате труда работников

муниципальных бюджетных

и казенных образовательных

организаций города Боготола

Размер выплат по итогам работы

руководителям муниципальных бюджетных и казенных образовательных организаций,их заместителям и главным бухгалтерам

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Критерии оценки результативности и качества труда работников организации | Условия | | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, % |
| наименование | индикатор |
| Степень освоения выделенных бюджетных средств | Процент освоения выделенных бюджетных средств | от 98 % до 99 %  от 99, 1 % до 100 % | 70 %  100 % |
| Проведение ремонтных работ | Текущий ремонт  Капитальный ремонт | Выполнен в срок, качественно, в полном объеме | 25 %  50 % |
| Подготовка образовательнойорганизации к новому учебному году | Организация принята надзорными органами | Без замечаний | 50 % |
| Участие в инновационной деятельности | Наличие реализуемых проектов | Реализация проектов | 100 % |
| Организация и проведение важных работ, мероприятий | Наличие важных работ, мероприятий | Международные  Федеральные  Межрегиональные  Региональные  Внутри муниципалитета | 100 %  90 %  80 %  70 %  60 % |