Российская Федерация


# Администрация города Дивногорска

Красноярского края

#  П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

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

\_16\_. \_04\_. 2012 г. Дивногорск №\_\_82п\_\_

Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Дивногорска и учреждений, находящихся в системе образования города

В соответствии со статьями 135, 143, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации города от 03.05.2006 № 514п «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Дивногорска» (в ред. от 25.10.2007 № 1384п, от 14.02.2008 № 223п, от 26.02.2008 № 257п, от 25.03.2008 № 401п, от 29.01.2009 № 32п, от 12.03.2009 № 200п, от 05.02.2010 № 146п, от 12.02.2010 № 200п, от 20.12.2010 № 920п), руководствуясь статьями 43, 53 Устава города,

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить Положение о порядке исчисления заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений города Дивногорска и учреждений, находящихся в системе образования города (приложение 1), Положение о размерах и условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Дивногорска и учреждений, находящихся в системе образования города (приложение 2).

2. Признать утратившим силу постановление администрации города от 15.03.2007 № 251п «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Дивногорска» (ред. 08.04.2008 № 474п, от 26.08.2009 № 843п, от 12.05.2010 № 653п, 28.10.2011 № 273п).

1. Настоящее постановление вступает в силу с момента подписания и применяется к правоотношениям, возникшим с 01.04.2012.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы города Кузнецову М.Г.

Исполняющий обязанности

Главы города Г.А. Панин

Приложение 1

к постановлению администрации

города Дивногорска

от \_16\_. \_\_04\_\_\_2012 №\_82п\_

ПОЛОЖЕНИЕ

О ПОРЯДКЕ ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ

УЧРЕЖДЕНИЙ ГОРОДА ДИВНОГОРСКА И УЧРЕЖДЕНИЙ,

НАХОДЯЩИХСЯ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение регулирует оплату труда работников муниципальных образовательных учреждений и учреждений, находящихся в системе образования города (далее - учреждений), финансируемых за счет средств краевого бюджета (субвенции) и бюджета города, устанавливает порядок исчисления заработной платы работников учреждений, определяет особенности оплаты, виды и размеры доплат и надбавок, порядок и условия их выплаты.

1.2. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в образовательном учреждении устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

II. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И УЧРЕЖДЕНИЙ, НАХОДЯЩИХСЯ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА

2.1. Оплата труда работников учреждений осуществляется в соответствии с городской тарифной сеткой (далее - ГТС) по оплате труда работников муниципальных учреждений.

2.2. Тарифная ставка (оклад) устанавливается исходя из разряда оплаты труда в соответствии с городской тарифной сеткой по оплате труда работников муниципальных учреждений.

Оплата труда производится в виде заработной платы и включает в себя:

тарифную ставку (оклад);

компенсационные выплаты;

стимулирующие выплаты;

другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством;

доплаты за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, и выплаты из фонда стимулирующих надбавок.

2.3. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам учреждений производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.4. Тарифная ставка (оклад) первого разряда ГТС устанавливается постановлением администрации города Дивногорска.

2.5. Ставки заработной платы (оклады) педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы (стажа работы по специальности или в определенной должности) либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

2.6. Ставки заработной платы (оклады) руководящего и профессорско-преподавательского состава устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования, стажа педагогической работы, квалификационной категории и ученой степени.

2.7. Заработная плата работника учреждения включает в себя:

тарифную ставку (оклад);

компенсационные выплаты;

стимулирующие выплаты;

другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством;

доплаты за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, и выплаты из фонда стимулирующих надбавок.

2.8. Конкретные размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе доплат за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работников, определяются на основании настоящего Положения и иных нормативных правовых актов образовательным учреждением самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, в соответствии с действующим в учреждении локальным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

2.9. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, наличия государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

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;

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

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

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

при 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.

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение ставок (окладов) по двум и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из ставки (оклада) без учета повышения по другим основаниям. При этом первоначально оклады (ставки) повышаются на размеры их повышения в процентах, а затем на размеры повышений в абсолютных величинах.

2.10. Ответственность за правильное исчисление и своевременную выплату заработной платы работникам учреждений несут их руководители в соответствии с действующим законодательством и настоящим Положением.

2.11. Разряды оплаты труда ГТС по должности работников учреждений образования и учреждений, находящихся в системе образования города устанавливаются:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей | Диапазон разрядов |
| **1. Руководители** |
| 1.1. Руководитель (директор, начальник, заведующий) учреждения образования | 12-16 |
| 1.2. Заместитель руководителя (директора, начальника, заведующего) учреждения образования, директор (начальник, заведующий) филиала учреждения образования, старший мастер | 11-15 |
| 1.3. Управляющий учебным хозяйством | 10-15 |
| 1.4. Руководитель структурного подразделения учреждения образования | 9-14 |
| 1.5. Главные специалисты (главный бухгалтер, главный инженер и др) | 12-15 |
| **2.Специалисты** |
| 2.1. Системный администратор | 9-11 |
| 2.2. Инженер по охране труда и технике безопасности | 9-11 |
| 2.3. Учитель-дефектолог, учитель-логопед, логопед | 8-14 |
| 2.4. Руководитель физического воспитания | 8-14 |
| 2.5. Методист, включая старшего | 8-14 |
| 2.6. Инженер-программист | 8-14 |
| 2.7. Специалист по кадрам | 8-13 |
| 2.8. Юрисконсульт | 8-11 |
| 2.9. Концертмейстер | 7-14 |
| 2.10. Музыкальный руководитель | 7-13 |
| 2.11. Воспитатель (включая старшего) | 7-14 |
| 2.12. Классный воспитатель | 7-14 |
| 2.13. Педагог-психолог | 7-14 |
| 2.14. Педагог-организатор | 7-14 |
| 2.15. Педагог дополнительного образования | 6-14 |
| 2.16. Тренер-преподаватель образовательного учреждения (включая старшего) | 6-14 |
| 2.17. Старший вожатый | 6-13 |
| 2.18. Инструктор по физической культуре | 6-13 |
| 2.19. Документовед | 6-11 |
| 2.20. Техник | 6-8 |
| **3. Учебно-вспомогательный персонал** |
| 3.1. Дежурный по общежитию | 3-4 |
| 3.2. Дежурный по режиму (включая старшего) | 8-10 |
| 3.3. Младший воспитатель | 3-6 |
| 3.4. Секретарь учебной части (диспетчер) | 4-6 |
| 3.5. Медсестра | 7-11 |
| 3.6. Врач-педиатр | 11-14 |
| 3.7. Врач-невролог | 11-14 |
| 3.8. Врач-психиатр | 11-14 |
| **4. Обслуживающий персонал** |
| 4.1. Водитель | 4-10 |
| 4.2. Гардеробщик | 1 |
| 4.3. Кладовщик | 1-2 |
| 4.4. Машинист по стирке и ремонту спецодежды | 2 |
| 4.5. Оператор хлораторной установки | 2-4 |
| 4.6. Повар | 2-6 |
| 4.7. Подсобный рабочий | 1-2 |
| 4.8. Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений | 3-4 |
| 4.9. Слесарь-сантехник | 3-6 |
| 4.10.Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования | 2-8 |
| 4.11. Сторож\* | 1-2 |
| 4.12. Уборщик служебных помещений | 1-2 |

(\* При условии работы в смену одного сторожа он считается старшим)

 III. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

3.1. Размер и порядок установления компенсационных выплат, связанных с режимом работы и условиями труда, определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, правовыми актами г. Дивногорска и настоящим Положением.

Компенсационные выплаты, надбавки, доплаты и размеры повышения тарифных ставок (окладов) устанавливаются в соответствии с перечнем согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

3.2. Конкретный размер доплат компенсационного характера, за исключением доплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, определяется руководителем учреждения.

3.3. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4. Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями или учреждениями, находящимися в системе образования города либо продолжающим работу в образовательном учреждении или учреждении, находящимся в системе образования города, устанавливается ежемесячная надбавка в размере 50 процентов тарифной ставки (оклада) на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения. Указанная надбавка (надбавка молодому специалисту) выплачивается по основному месту работы.

3.5. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже минимального размера оплаты труда, устанавливается доплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между минимальным размером оплаты труда и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

3.6. Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, исчисленного пропорционально отработанному работником времени, устанавливается доплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером минимальным заработной платы, исчисленного пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, устанавливается доплата, размер которой определяется как разница между размером минимальной заработной платы и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

3.7. В порядке и размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждений устанавливаются и выплачиваются районный коэффициент и процентная надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.8. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда не превышает размер заработной платы, предоставляется региональная выплата, размер которой для каждого работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

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

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.

3.9. Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного пунктом 3.8, исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

IV. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

4.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются дифференцированно в зависимости от объема и качества выполняемой работы, за успешное выполнение сложных работ, высокую результативность работы и личный вклад в коллективные результаты труда в соответствии с действующим в учреждении Положением о доплатах и надбавках в целях повышения личной заинтересованности работников в результативности, эффективности и высоком качестве работы учреждения в целом.

4.2. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться стимулирующие выплаты в виде премий и персональные надбавки (доплаты).

4.3. Премии:

за выполнение заданий особой важности и сложности;

за высокую результативность работы, высокое качество выполняемых работ;

за долголетнюю и плодотворную работу;

в связи с юбилейной датой, достижением пенсионного возраста, присвоением почетного звания, установленного соответствующими нормативными правовыми актами Российской Федерации или Красноярского края, награждением государственной или правительственной наградой Российской Федерации или Красноярского края, установленной соответствующими нормативными правовыми актами Российской Федерации или Красноярского края и (или) губернатора края;

по итогам работы за квартал, полугодие, год.

4.4. Премии за выполнение особо важных и сложных заданий выплачиваются за своевременное качественное исполнение задания.

4.5. Премирование за высокую результативность работы, высокое качество выполняемых работ, по итогам работы за квартал, полугодие, год производится с учетом фактически отработанного работником в расчетном периоде времени и его личного вклада в результаты деятельности учреждения.

4.6. Конкретный размер премий, указанных в пункте 4.3 настоящего Положения, определяется руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда и максимальным размером не ограничивается.

К премированию по итогам работы за год не представляются работники, принятые на работу менее чем за три месяца до окончания года.

В период действия дисциплинарного взыскания поощрение работника единовременными премиями не допускается.

Поощрение единовременными премиями работников производится правовым актом, издаваемым руководителем учреждения.

Премирование и поощрение руководителя учреждения производится начальником отдела образования администрации города Дивногорска.

4.7. Персональные надбавки:

персональная надбавка устанавливается в зависимости от индивидуальных деловых качеств работника, уровня его профессионального мастерства, за сложность, напряженность, особый режим работы, выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности;

персональная надбавка, стимулирующая повышение деловых (трудовых) качеств работника, устанавливается с учётом критериев оценки качества, эффективности и результатов труда работников.

4.8. Конкретные размеры стимулирующих выплат (надбавок и доплат) работникам учреждения определяются руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда и максимальным размером не ограничиваются.

4.9. Персональная надбавка, стимулирующая повышение деловых (трудовых) качеств работника, размер которой устанавливается с учетом критериев оценки качества, эффективности и результатов труда работников составляет 25,4 процента к месячной тарифной ставке, окладу, с учетом установленных в расчетном периоде стимулирующих и премиальных выплат, установленных в соответствии с разделом IV настоящего положения, за исключением премий разового характера.

Размер персональной надбавки, стимулирующей повышение деловых (трудовых) качеств работников, устанавливается дифференцированно, при этом минимальный размер персональной надбавки, стимулирующей повышение деловых (трудовых) качеств работника, должен составлять 19,4 процентов от установленных в расчётном месяце размеров тарифной ставки, размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера, без учёта выплат, предусмотренных пунктом 4.10 настоящего Положения. Выплата в размере 6 процентов является переменной и зависит от показателей оценки качества, эффективности и результатов труда работников.

4.10. При расчёте персональной надбавки, стимулирующей повышение деловых (трудовых) качеств работника, не учитываются следующие выплаты:

краевые выплаты воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей муниципальных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей;

доплата, предусмотренная пунктом 3.5., 3.6. приложения 1 к настоящему Постановлению;

ежемесячная денежная компенсация, выплачиваемая педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;

премии, не имеющие характера ежемесячных выплат;

выплаты, произведенные за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и иных местностях края с особыми климатическими условиями;

региональные выплаты.

4.11. Выплата персональной надбавки, стимулирующей повышение деловых (трудовых) качеств работника, осуществляется с учётом начислений по районному коэффициенту, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях края с особыми климатическими условиями.

 4.12. Персональная надбавка, стимулирующая повышение деловых (трудовых) качеств работника, устанавливается работнику ежемесячно.

 4.13. Общий размер выплат стимулирующего характера для работников учреждений, не реализующих образовательные программы, находящихся в системе образования города, составляет до 40 процентов фонда оплаты труда (без учета персональной надбавки, стимулирующей повышение деловых (трудовых) качеств работника).

V. ИНЫЕ ВИДЫ ВЫПЛАТ

5.1. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда может предоставляться единовременная материальная помощь. Единовременная материальная помощь оказывается в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

Размер единовременной материальной помощи работникам учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения самостоятельно за счет средств фонда оплаты труда соответствующего учреждения в размере не более трех тысяч рублей.

 VI. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

6.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей включает в себя тарифную ставку (оклад), компенсационные, стимулирующие и иные виды выплат, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

6.2. Тарифная ставка (оклад) руководителей учреждений устанавливается в соответствии с городской тарифной сеткой по оплате труда работников учреждений согласно разряду оплаты труда.

Разряд оплаты труда руководителей учреждений устанавливается в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками (требованиями) по должностям служащих отраслей бюджетной сферы с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда

6.3. Тарифная ставка (оклад) заместителей руководителя учреждения устанавливается на 1-2 разряда ниже разряда, установленного руководителю данного учреждения, в зависимости от имеющейся квалификационной категории.

6.4. При определении разряда оплаты труда руководящих работников учреждений - директоров, заведующих, начальников, их заместителей, руководителей филиалов, старших мастеров и руководителей структурных подразделений – учитываются:

- группа по оплате труда, к которой отнесено образовательное учреждение;

- квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации.

6.5. Стимулирующие выплаты и иные виды выплат, предусмотренные пунктом 5.1 настоящего Положения, выплачиваются руководителям учреждений на основании приказа начальника отдела образования администрации города Дивногорска.

VII. ФОНД ОПЛАТЫ ТРУДА

7.1. Фонд оплаты труда работников для каждого образовательного учреждения включает в себя:

- тарифный фонд - фонд на оплату труда работников по штатному расписанию и по тарификации с учетом компенсационных, обязательных выплат за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (повышение ставок (окладов) за работу в учреждениях для детей с ограниченными возможностями здоровья или нуждающихся в длительном лечении, иные выплаты компенсационного характера и доплаты за вредные условия труда, за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни и т.п.);

- надтарифный фонд - (дополнительный) фонд на установление стимулирующих выплат и надбавок;

- районный коэффициент и процентную надбавку за работу на территории с особыми климатическими условиями.

7.2. Размер надтарифного фонда в образовательных учреждениях не должен превышать 10 % фонда оплаты труда. По дошкольным образовательным учреждениям дополнительно планируется премиальный фонд в размере 2% фонда оплаты труда.

7.3. Фонд оплаты труда работников учреждений, не реализующих образовательные программы, находящихся в системе образования города, включает в себя:

- тарифные ставки (оклады) по должностям (профессиям) работников, установленных на основе городской тарифной сетки;

- компенсационные выплаты;

- стимулирующие выплаты;

- районный коэффициент и процентную надбавку за работу на территории с особыми климатическими условиями.

VIII. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И УЧРЕЖДЕНИЙ, НАХОДЯЩИХСЯ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ,

ПОЛУЧЕННЫХ ОТ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ

И ИНОЙ ПРИНОСЯЩЕЙ ДОХОД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Средства, полученные муниципальными образовательными учреждениями от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, поступают в их самостоятельное распоряжение.

Приложение 1

к Положению о порядке исчисления заработной платы работников

муниципальных образовательных учреждений города Дивногорска и учреждений, находящихся в системе образования города

**Перечень и размер компенсационных выплат для работников муниципальных образовательных учреждений и учреждений, находящихся в системе образования города**

|  |  |
| --- | --- |
| Виды компенсационных выплат | Размер в процентах к тарифной ставке (окладу) |
| 1 | 2 |
| 1. Повышение тарифных ставок (окладов) |  |
| 1.1. За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников, детей с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) (кроме медицинских работников)  | 15-20 |
| 1.2. Руководителям в образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников), детей с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении.  | 20 |
| 1.3. Руководителям, педагогическим работникам и другим специалистам медико-педагогических и психолого-медико-педагогических консультаций, логопедических пунктов  | 20 |
| 1.4. Педагогическим работникам лицеев, гимназий, центров развития ребенка  | 15 |
| 1.5. Специалистам и руководящим работникам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности | 25 |
| 1.6. Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей с хроническими заболеваниями (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых | 20 |
| 2. Надбавки |  |
| 2.1. Работникам образовательных учреждений: |  |
| **-** за ученую степень кандидата наук | разряд оплаты труда по тарифной сетке устанавливается на 1 разряд выше |
| **-** за ученую степень доктора наук  | на 2 разряда выше |
| 2.2. Руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений и учреждений, находящихся в системе образования города, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, руководящим работникам образовательных учреждений, имеющим почетные звания "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный юрист", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Отличник образования (просвещения) Российской Федерации" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", а также нагрудные значки, название которых начинается со слов "Почетный", "Отличник", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а для педагогических работников образовательных учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин  | оплата труда на 1 разряд выше |
| 2.3. Молодым специалистам | 50% от установленной тарифной ставки |
| 2.4. Тренерам-преподавателям по спорту в спортивно-оздоровительных группах и группах начальной подготовки  | 30-50 |
| 2.5. Тренерам-преподавателям на этапах спортивной подготовки по видам спорта за одного занимающегося  | 5-40 |
| 2.6. Тренерам-преподавателям за подготовку высококвалифицированного учащегося-спортсмена:  |  |
| - за участие одного учащегося в международных соревнованиях в составе сборной команды России;  | до 75 |
| **-**занявшего 1-6 места на официальных соревнованиях в составе сборной команды России, за одного учащегося;  | до 150 |
| **-** за участие одного учащегося в общероссийских соревнованиях в составе сборной команды Красноярского края;  | до 50 |
| - занявшего 1-6 места на официальных соревнованиях в составе сборной команды Красноярского края, за одного учащегося  | до 75 |
| 3. Доплаты |  |
| 3.1. За работу в ночное время | 35 |
| 3.2. за работу в выходные и праздничные дни | в соответствии с Трудовым кодексом РФ |
| 3.3. за работу с неблагоприятными условиями труда: |  |
| **-** за тяжелые и вредные условия труда; | до 12 |
| - за особо тяжелые и особо вредные условия труда | до 12 |

Приложение 2

к постановлению администрации

города Дивногорска

от \_16\_\_. \_04\_\_. 2012 №\_82п\_

ПОЛОЖЕНИЕ

о размерах и условиях оплаты труда работников учреждений

I. ТАРИФИКАЦИЯ РАБОТ И ПРИСВОЕНИЕ ТАРИФНЫХ РАЗРЯДОВ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ

1.1. Заработная плата педагогических работников учреждений, определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогических работников за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких). При этом продолжительность рабочего времени при работе по совместительству определяется Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

Тарификация работ производится один раз в год.

В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но раздельно по полугодиям.

1.2. Исчисление заработной платы педагогических работников за работу по обучению детей, в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

1.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в т.ч. занятия в кружках, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогическую работу во время каникул, оплата за это время не производится.

II. ТРЕБОВАНИЯ ПО УРОВНЮ ОБРАЗОВАНИЯ И СТАЖУ РАБОТЫ

ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ТАРИФНЫХ РАЗРЯДОВ РУКОВОДИТЕЛЯМ,

СПЕЦИАЛИСТАМ (ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ)

Квалификация руководящих и педагогических работников (определение уровня образования и стажа работы) при установлении разрядов оплаты труда на основе городской тарифной сетки (далее - ГТС) и уровень профессиональной компетентности при присвоении квалификационной категории определяются по показателям, предусмотренным Требованиями по оценке квалификации и уровня профессиональной компетентности при присвоении квалификационной категории руководителям, специалистам (педагогическим работникам) (далее - Требования).

2.1. Определение уровня образования

2.1.1. Уровень образования педагогических работников при установлении разрядов оплаты труда по ГТС 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).

2.1.2. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, разряды оплаты труда по ГТС устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца бакалавра, специалиста с высшим профессиональным образованием, магистра дает право на установление им разрядов оплаты труда по ГТС, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление разрядов оплаты труда по ГТС, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений, дает право на установление разрядов оплаты труда по ГТС, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

2.1.3. Среднее или высшее музыкальное образование определяют дипломы государственного образца об окончании консерваторий, музыкальных отделений и отделений клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ.

Высшее дефектологическое образование определяют дипломы государственного образца об окончании пединститутов или педуниверситетов по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология (логопедия, тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика), а также дипломы государственного образца, полученные лицами с высшим профессиональным образованием после окончания спецфакультета с объемом подготовки по указанным выше специальностям не менее 1000 часов.

2.1.4. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательного учреждения, могут быть назначены руководителем образовательного учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы, и им могут быть установлены разряды оплаты труда по ГТС в пределах диапазона разрядов, предусмотренных для педагогических работников в зависимости от образования и стажа педагогической работы.

2.2. Определение стажа работы

2.2.1. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка.

Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок, подписанных руководителями соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже работы стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и в период этой работы, учредитель образовательного учреждения может принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

2.2.2. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников образовательных учреждений и в стаж работы по специальности (по профилю) засчитывается время работы на предприятиях, в учреждениях и организациях (службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации) по специальности (профессии), соответствующей профилю работы образовательного учреждения или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам, инструкторам-методистам, включая старших (кроме методистов и старших методистов учебно-методических кабинетов, центров, образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов);

преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам;

дежурным по режиму (включая старших).

Исчисление стажа педагогической работы осуществляется с учетом времени работы в должности младшего воспитателя (помощника воспитателя), если в указанный период работник имел педагогическое образование или обучался в педагогическом учебном заведении и по его окончании приступил к педагогической деятельности.

III. ПОВЫШЕНИЕ ТАРИФНЫХ СТАВОК (ОКЛАДОВ)

3.1. Педагогическим и другим работникам, исходя из специфики работы, может осуществляться повышение тарифных ставок (окладов) в размерах и случаях, установленных настоящим постановлением.

3.2. Оплата труда отдельных категорий работников может осуществляться по более высоким разрядам, чем это предусмотрено тарифно-квалификационными характеристиками (требованиями) по должностям работников учреждений образования. Новый разряд работнику при этом не устанавливается, а при оплате труда применяется тарифный коэффициент ГТС, соответствующий более высокому разряду.

Оплата труда на один разряд выше осуществляется:

работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, руководящим работникам образовательных учреждений, имеющим другие почетные звания: "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Отличник образования (просвещения) Российской Федерации" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", а также нагрудных значков, название которых начинается со слов "Почетный", "Отличник", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а для педагогических работников образовательных учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, оплата труда осуществляется на один разряд выше.

работникам муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей спортивной направленности, имеющим звания "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)".

Оплата труда на два разряда выше осуществляется:

работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

3.3. При наличии у работников, имеющих почетное звание или ученую степень, права на повышение тарифных ставок (окладов) в процентах (за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для обучающихся, воспитанников, детей с ограниченными возможностями здоровья) повышению подлежат тарифные ставки (оклады), установленные им с учетом почетного звания или ученой степени.

3.4. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение тарифных ставок (окладов) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из тарифной ставки (оклада) без учета повышения по другим основаниям.

При этом первоначально тарифные ставки (оклады) повышаются на размеры их повышений в процентах, а затем на размеры повышений в абсолютных величинах.

3.5. Повышения тарифных ставок (окладов) по основаниям, предусмотренным в Положении о порядке исчисления заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений города Дивногорска, используются при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы).

3.6. Размер выплаты определяется руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников, органом государственно-общественного управления в учреждении.

IV. УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

РАБОТНИКАМ, ЗАНЯТЫМ НА ТЯЖЕЛЫХ РАБОТАХ, РАБОТАХ

С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ И ИНЫМИ ОСОБЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится предоставлением доплаты за счет средств работодателя работникам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных Перечнем тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест.

До определения Правительством Российской Федерации Перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда следует руководствоваться Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579. Аттестация рабочих мест по условиям труда осуществляется в порядке, установленном действующим законодательством.

Компенсационные выплаты начисляются за время фактической занятости работников на работах с уровнями воздействия вредных и опасных факторов, превышающими гигиенические нормативы условий труда.

Конкретные размеры компенсационных выплат (доплат) устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, трудовым договором.

V. ПОЧАСОВАЯ ОПЛАТА ТРУДА В МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

Почасовая оплата труда в муниципальных учреждениях применяется при оплате:

часов, отработанных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

педагогической работы специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы в месяц определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника в соответствии с разрядом ГТС за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

Если замещение отсутствующего работника педагогическим работником осуществлялось свыше двух месяцев, оплата его труда со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы производится на общих основаниях с соответствующим увеличением их недельной учебной нагрузки (объема педагогической работы).

Руководители образовательных учреждений в пределах имеющихся средств и если это не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов с применением ставок и условий почасовой оплаты. Указанные ставки могут применяться, например, при оплате труда высококвалифицированных специалистов, привлекаемых для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

КОЭФФИЦИЕНТЫ СТАВОК ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

РАБОТНИКОВ, ПРИВЛЕКАЕМЫХ К ПРОВЕДЕНИЮ

УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

|  |  |
| --- | --- |
| Контингент обучающихся  | Размеры коэффициентов  |
| профессор, доктор наук | доцент, кандидат наук | лица, не имеющие ученой степени |
| Обучающиеся в общеобразовательных учреждениях, другие аналогичные категории обучающихся, слушатели курсов | 0,20 | 0,15 | 0,10 |

Примечания.

1. Ставки почасовой оплаты определяются исходя из размера ставки первого разряда городской тарифной сетки и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

2. В ставки почасовой оплаты включена оплата отпуска.

3. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания, начинающиеся со слова "Народный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

4. Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным для лиц, проводящих учебные занятия со студентами.

5. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания "Заслуженный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

VI. ПОКАЗАТЕЛИ И ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И УЧРЕЖДЕНИЙ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ

ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ

УЧРЕЖДЕНИЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

6.1. Показатели для отнесения муниципальных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений, их заместителей:

6.1.1. К показателям для отнесения муниципальных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений, их заместителей относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательным учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы образовательного учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

6.1.2. Объем деятельности каждого образовательного учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Условия | Количество баллов |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях | из расчета за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,3 |
| 2. Количество групп в дошкольных учреждениях  | из расчета за группу | 0,5 |
| 3. Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей:  |  |  |
| в многопрофильных  | за каждого обучающегося  | 0,3 |
| в однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) юных: моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов; учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности, школах, оздоровительных лагерях всех видов  | за каждого обучающегося (воспитанника, отдыхающего) | 0,5 |
| 4. Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных учреждениях  | за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы) | 15 |
| 5. Количество работников в образовательном учреждении | за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего:первую квалификационную категориювысшую квалификационную категорию | 10,51 |
| 6. Наличие филиалов, УКП, интерната при образовательном учреждении, общежития, санатория-профилактория и др. с количеством обучающихся (проживающих)  | за каждое указанное структурное подразделение:до 100 человекот 100 до 200 человексвыше 200 человек | до 20 до 30 до 50 |
| 7. Наличие обучающихся (воспитанников) с полным государственным обеспечением в образовательных учреждениях | из расчета за каждого дополнительно | 0,5 |
| 8. Наличие в образовательных учреждениях спортивной направленности:спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки; учебно-тренировочных групп; групп спортивного совершенствования; групп высшего спортивного мастерства | за каждую группу дополнительноза каждого обучающегося дополнительно за каждого обучающегося дополнительноза каждого обучающегося дополнительно | 50,52,54,5 |
| 9. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов  | за каждый класс | до 10 |
| 10. 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 | до 15 |
| 11. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой  | за каждый вид | до 15 |
| 12. Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц  | за каждый вид | до 50 |
| 13. Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе  | за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,5 |
| 14. Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад)  | за каждый вид | до 15 |
| 15. Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп) и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида)  | за каждого обучающегося (воспитанника) | 1 |

6.1.3. Образовательные учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

|  |  |
| --- | --- |
| Тип (вид) образовательного учреждение | Группа по оплате труда руководителей по сумме баллов, к которой относится учреждение |
| I | II | III | IV |
| дошкольные образовательные учреждения; учреждения дополнительного образования детей; межшкольные учебные комбинаты (центры) и другие образовательные учреждения  | свыше 500 | до 500 | до 350 | до 200 |

6.1.4. В соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками (требованиями) в образовательных учреждениях заместителям, руководителям филиалов, старшим мастерам и руководителям структурных подразделений предусмотрены следующие разряды оплаты труда.

6.1.4.1. Заместитель руководителя (директора, начальника, заведующего) образовательного учреждения:

11 разряд – заместитель руководителя (директора, начальника, заведующего) учреждения, отнесенного к IV группе по оплате труда руководителей, имеющий I квалификационную категорию;

11 - 12 разряды – заместитель руководителя (директора, начальника, заведующего) учреждения, отнесенного к IV группе по оплате труда руководителей, имеющий высшую квалификационную категорию, либо заместитель руководителя (директора, начальника, заведующего) учреждения, отнесенного к III группе по оплате труда руководителей, имеющий I квалификационную категорию;

12 - 13 разряды – заместитель руководителя (директора, начальника, заведующего) учреждения, отнесенного к III группе по оплате труда руководителей, имеющий высшую квалификационную категорию, либо заместитель руководителя (директора, начальника, заведующего) учреждения, отнесенного к II группе по оплате труда руководителей, имеющий I квалификационную категорию;

13 - 14 разряды – заместитель руководителя (директора, начальника, заведующего) учреждения, отнесенного к II группе по оплате труда руководителей, имеющий высшую квалификационную категорию, либо заместитель руководителя (директора, начальника, заведующего) учреждения, отнесенного к I группе по оплате труда руководителей, имеющий I квалификационную категорию;

14 - 15 разряды – заместитель руководителя (директора, начальника, заведующего) учреждения, отнесенного к I группе по оплате труда руководителей, имеющий высшую квалификационную категорию.

6.1.4.2. Руководитель (заведующий, начальник, директор, управляющий) структурного подразделения:

9 - 10 разряды – руководитель структурного подразделения в учреждении, отнесенном к IV группе по оплате труда руководителей, имеющий I квалификационную категорию;

11 разряд – руководитель структурного подразделения в учреждении, отнесенном к IV группе по оплате труда руководителей, имеющий высшую квалификационную категорию, либо в учреждении, отнесенном к III группе по оплате труда руководителей, имеющий I квалификационную категорию;

12 разряд – руководитель структурного подразделения в учреждении, отнесенном к III группе по оплате труда руководителей, имеющий высшую квалификационную категорию, либо в учреждении, отнесенном к II группе по оплате труда руководителей, имеющий I квалификационную категорию;

13 разряд – руководитель структурного подразделения в учреждении, отнесенном к II группе по оплате труда руководителей, имеющий высшую квалификационную категорию, либо в учреждении, отнесенном к 1 группе по оплате труда руководителей, имеющий I квалификационную категорию;

14 разряд - руководитель структурного подразделения в учреждении, отнесенном к I группе по оплате труда руководителей, имеющий высшую квалификационную категорию.

6.1.5. Разряды оплаты труда по ГТС главных специалистов устанавливаются:

12-й разряд – в учреждении, отнесенном к IV группе по оплате труда руководителей;

12 - 13-й разряды – в учреждении, отнесенном к III группе по оплате труда руководителей;

13 - 14-й разряды – в учреждении, отнесенном ко II группе по оплате труда руководителей;

14 - 15-й разряды – в учреждении, отнесенном к I группе по оплате труда руководителей.

6.2. Порядок отнесения муниципальных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководящих работников для установления разрядов оплаты труда по ГТС.

6.2.1. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год отделом образования администрации города (далее - отдел образования) в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

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

6.2.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено отделом образования за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

6.2.3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", устанавливается отделом образования.

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

по учреждениям дополнительного образования детей, в т.ч. спортивной направленности, - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января (при этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз);

по участникам экскурсионно-туристских мероприятий, спортивных и других массовых мероприятий в среднегодовом исчислении - путем умножения общего количества участников мероприятий с различными сроками проведения на количество таких мероприятий и деления суммы произведений на 365;

по городским муниципальным межшкольным учебным комбинатам (центрам), учебным компьютерным центрам - по списочному составу на начало учебного года с коэффициентом 0,25, если обучение проводится менее 3 раз в неделю, с коэффициентом 0,5 - 3 раза и с коэффициентом 1,0 - 4 и более раз в неделю.

6.2.5. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных учреждениях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

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

6.2.7. Муниципальные методические (учебно-методические) кабинеты (центры) относятся ко II группе по оплате труда руководителей.

VII. ПОРЯДОК, УСЛОВИЯ И РАЗМЕР СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

И ЕДИНОВРЕМЕННОЙ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РУКОВОДИТЕЛЯМ

МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, И УЧРЕЖДЕНИЙ, НАХОДЯЩИХСЯ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА

ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ

7.1. Стимулирующие выплаты руководителям, заместителям руководителей муниципальных образовательных учреждений и учреждений, находящихся в системе образования города, устанавливаются в целях повышения личной заинтересованности руководителя в результативности, эффективности и высоком качестве образовательного процесса в возглавляемом им учреждении.

7.2. Стимулирующие выплаты руководителям выплачиваются на основании приказа начальника отдела образования администрации города Дивногорска.

Руководителям, заместителям руководителей муниципальных образовательных учреждений и учреждений, находящихся в системе образования города, устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

персональные надбавки;

премии;

ежемесячная надбавка, стимулирующая повышение деловых (трудовых) качеств работника, устанавливаемая к месячной тарифной ставке (окладу) с учетом установленных в расчетном периоде компенсационных и стимулирующих выплат.

7.2.1. Размер персональных надбавок руководителям муниципальных образовательных учреждений и учреждений, находящихся в системе образования города устанавливается сроком до трех месяцев.

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

Персональные надбавки в зависимости от индивидуальных деловых качеств работника, уровня его профессионального мастерства, за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности, устанавливаются за каждый показатель работы раздельно.

Размер персональных надбавок руководителям зависит от размера фонда стимулирующих надбавок вверенного ему учреждения (40%,10%) и определяется согласно градациям персональных надбавок (таблицы 1, 2).

**Таблица 1. Размер персональных надбавок руководителям учреждений, находящихся в системе образования города**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  Показатели | Размер персональных надбавок | Инициатива | Результативность |
|  |  | высокий уровень (размер надбавок) | средний уровень(размер надбавок) | низкий уровень(размер надбавок) | присутствует(размернадбавок) | присутствует не в полном объеме | не присутствует |
| 1. Эффективное использование финансовых средств и развития материально-технической базы учреждения | **до 30** | 15 | 10 | 0 | 15 | 10 | 0 |
| 2. Создание безопасных условий в учреждении | **до 20** | 10 | 5 | 0 | 10 | 5 | 0 |
| 3. Соблюдение нормативно-правовых основ деятельности учреждения | **до 20** | 10 | 5 | 0 | 10 | 5 | 0 |
| 4. Стабильность и качество кадрового состава | **до 20** | 10 | 5 | 0 | 10 | 5 | 0 |
| 5. Участие в приоритетном национальном проекте «Образование», реализация и организация других проектов | **до 30** | 15 | 10 | 0 | 15 | 10 | 0 |
| 6. Исполнительская дисциплина, выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей | **до 20** | 10 | 5 | 0 | 10 | 5 | 0 |

**Таблица 2. Размер персональных надбавок руководителям дошкольных образовательных учреждений, учреждений дополнительного образования детей**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели |  | Инициатива | Результативность |
|  | Размер персональных надбавок | высокий уровень(размер надбавок) | средний уровень(размер надбавок) | низкий уровень(размер надбавок) | присутствует(размернадбавок) | присутствует не в полном объеме | не присутствует |
| 1. Работа образовательного учреждения по инновационным программам и технологиям | **до 20** | 10 | 5 | 0 | 10 | 5 | 0 |
| 2. Эффективное использование финансовых средств и развития материально-технической базы учреждения | **до 20** | 10 | 5 | 0 | 10 | 5 | 0 |
| 3. Создание безопасных условий в образовательном учреждении | **до 10** | 5 | 3 | 0 | 5 | 3 | 0 |
| 4. Соблюдение нормативно-правовых основ деятельности учреждения | **до 10** | 5 | 3 | 0 | 5 | 3 | 0 |
| 5. Стабильность и качество кадрового состава | **до 10** | 5 | 3 | 0 | 5 | 3 | 0 |
| 6. Наличие органов общественного управления | **до 20** | 10 | 5 | 0 | 10 | 5 | 0 |
| 7. Участие в приоритетном национальном проекте «Образование» | **до 20** | 10 | 5 | 0 | 10 | 5 | 0 |
| 8. Наличие программы развития учреждения | **до 20** | 15 | 10 | 0 | 15 | 10 | 0 |
| 9. Исполнительская дисциплина, выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей | **до 10** | 5 | 3 | 0 | 5 | 3 | 0 |

7.2.2. Выплата премий руководителям муниципальных образовательных учреждений и учреждений, находящихся в системе образования города, производится за высокую результативность труда, высокое качество выполняемых работ; за выполнение особо важных и сложных заданий; за долголетнюю и плодотворную работу; в связи с присвоением почетного звания, награждением государственными или правительственными наградами по итогам работы за учебный или календарный год.

Премирование руководителей за высокую результативность труда, высокое качество выполняемых работ, по итогам работы за учебный или календарный год производится с учетом фактически отработанного работником в расчетном периоде времени и его личного вклада в результаты деятельности учреждения.

Выплата премии руководителям муниципальных образовательных учреждений и учреждений, находящихся в системе образования города, производится в пределах утвержденного на год фонда оплаты труда соответствующего учреждения.

7.2.3. Премия не выплачивается руководящему работнику в случае невыполнения должностных инструкций и заданий отдела образования администрации города Дивногорска, а также нарушения техники безопасности в образовательных учреждениях.

7.2.4. Руководящим работникам, проработавшим неполный период в связи с переводом на другую работу, поступлением в учебное заведение, уходом на пенсию, увольнением по сокращению штатов, болезнью и по другим уважительным причинам, выплаты премии производятся с учетом фактически отработанного времени в данном учетном периоде.

Руководящим работникам, вновь поступившим на работу или переведенным из другого учреждения, премия за отработанное время выплачивается начальником отдела образования администрации города Дивногорска.

7.3. Единовременная материальная помощь руководителям муниципальных образовательных учреждений и учреждений, находящихся в системе образования города, предоставляется в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга или близких родственников (детей, родителей) за счет средств фонда оплаты труда соответствующего учреждения в размере не более трех тысяч рублей.

Единовременная материальная помощь руководителям муниципальных образовательных учреждений и учреждений, находящихся в системе образования города, выплачивается на основании приказа начальника отдела образования администрации города Дивногорска.

7.4. Размер единовременной материальной помощи заместителям руководителя устанавливается приказом руководителя учреждения за счет средств фонда оплаты труда соответствующего образовательного учреждения в размере не более трех тысяч рублей.