Приложение № 1

к постановлению администрации

муниципального округа город

Кировск Мурманской области

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_\_\_

Порядок

оплаты руководителя учреждения, заместителя руководителя муниципальных учреждений образования, созданных для решения вопросов местного значения в сфере образования

Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Мурманской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления города Кировска.

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Оклад руководителя учреждения, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат к должностному окладу устанавливаются администрацией муниципального округа город Кировск Мурманской области и фиксируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Базовый оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором с работодателем, состоит из базового оклада, учитывающего масштаб управления, и повышающих коэффициентов за специфику деятельности учреждения.

Базовый должностной оклад для руководителей образовательных учреждений устанавливается в следующих размерах:

Для руководителей бюджетных муниципальных дошкольных образовательных учреждений с количеством групп:

- от 1 до 5 групп – 19 086 рублей;

- от 5 до 6 групп – 20 448 рублей;

- от 6 и выше групп – 21 811 рублей.

Для руководителей автономных муниципальных дошкольных образовательных учреждений с количеством групп:

- от 1 до 5 групп – 21 811 рублей;

- от 5 до 6 групп – 23 175 рублей;

- от 6 и выше групп – 24 536 рублей.

Для руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений устанавливается в следующих размерах:

- для учреждений с численностью до 500 детей – 26 582 рубля;

- для учреждений с численностью от 500 до 700 детей – 30 672 рубля;

- для учреждений с численностью от 700 и выше детей – 36 123 рубля.

Для руководителя автономного учреждения дополнительного образования детей устанавливается в следующем размере:

- при численности до 1300 детей – 26 582 рублей;

- при численности от 1300 до 1700 детей – 30 672 рубля;

- при численности от 1700 и выше детей – 36 123 рублей.

Для руководителя муниципального автономного учреждения образования «Кировский комбинат школьного питания» - в размере 18 493 рубля.

Муниципальным правовым актом администрации муниципального округа город Кировск Мурманской области к должностному окладу руководителя может применен повышающий коэффициент по занимаемой должности, образующий новый должностной оклад.

Размер повышающих коэффициентов за специфику деятельности устанавливается в следующих размерах:

- для муниципальных общеобразовательных учреждений, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы (классах) - 0,20;

- для муниципальных общеобразовательных учреждений, реализующих программы профильного обучения - 0,20;

- для муниципальных дошкольных образовательных учреждений, имеющих группы компенсирующей направленности, - 0,20;

- для муниципальных дошкольных образовательных учреждений, имеющих группы оздоровительной направленности, - 0,15;

- для образовательных учреждений, расположенных в сельских населенных пунктах, -0,25.

Должностные оклады заместителей руководителя и главных бухгалтеров учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже окладов руководителей учреждения этих учреждений.

При применении повышающего коэффициента по занимаемой должности учитывается специфика возглавляемого руководителем учреждения в соответствии с показателями (критериями), определяемыми администрацией муниципального округа город Кировск Мурманской области.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, Мурманской области и нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления муниципального округа город Кировск Мурманской области.

Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с приложением № 1 к настоящему Порядку, с учетом критериев оценки эффективности деятельности учреждений в соответствии с приложением № 2 к настоящему Порядку.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается администрацией муниципального округа город Кировск Мурманской области в кратности не более 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Приложение № 1

к Порядку

**Выплаты стимулирующего характера руководителям муниципальных учреждений, созданных для решения вопросов местного значения в сфере образования**

**1. Выплаты стимулирующего характера руководителям**

**образовательных учреждений, реализующих основную**

**общеобразовательную программу дошкольного образования**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование выплаты | Условия осуществления выплаты | Размер выплаты при достижении условий ее осуществления |
| Стимулирующая надбавка за интенсивность труда (установлена на год) |  | 10 % |
| Премия за основные результаты работы (за месяц) | Отсутствие случаев травматизма в учреждения | 5 % |
|  | Отсутствие объективных жалоб со стороны потребителей услуг | 5 % |
|  | Отсутствие замечаний по соблюдению финансово-хозяйственной дисциплины, обеспечению рационального подхода к использованию бюджетных и внебюджетных средств, выполнению плана финансово-хозяйственной деятельности | 5 % |
|  | Отсутствие предписаний надзорных органов в отношении учреждения образовательного процесса | 5 % |
|  | Отсутствие замечаний по соблюдению исполнительской дисциплины (сдача отчетов, ведение документации, своевременное представление материалов в Комитет образования, культуры и спорта администрации города Кировска) | 5 % |
| Единовременные премии | В связи с государственными праздниками (День защитника Отечества, Международный женский день) | до 3000 руб. |
|  | В связи с профессиональными праздниками (день дошкольного работника, день учителя) | до 5000 руб. |
|  | В связи с юбилейными датами со дня рождения (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет) | до 5000 руб. |
|  | В связи с юбилейными датами учреждения (10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60 и т.д.) | до 5000 руб. |
|  | Награждение Благодарственным письмом Главы города Кировска | 5000 руб. |
|  | Награждение Почетной грамотой Главы города Кировска | 10000 руб. |
|  | Выполнение внеплановых срочных и особенно важных работ | до 10000 руб. |
|  | Своевременная и качественная подготовка учреждения к новому учебному году | до 10000 руб. |
|  | Проведение проверок вышестоящих органов без замечаний | до 10000 руб. |
|  | В связи с уходом на пенсию | до 10000 руб. |
| Премия за основные результаты работы за год | При условии достижения целевых показателей эффективности работы руководителя | Размер премии определяется в процентах (не более 100 %) от должностного оклада с учетом значений целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения за год (приложение N 1 к постановлению) |
| Материальная помощь (единовременно) | [Решение](consultantplus://offline/ref=562C07F245A5FFA8C18FE00393D5930C27B63400DE966DF195148FBBF05DE103761797E67CFA6E05A53BB80A3B33DEEA65KBw7M) Совета депутатов города Кировска от 27.03.2012 N 18 "О мерах дополнительной социальной поддержки в муниципальном образовании город Кировск с подведомственной территорией" (с последующими изменениями),  [постановление](consultantplus://offline/ref=562C07F245A5FFA8C18FE00393D5930C27B63400D89D61F4941FD2B1F804ED017118C8E369EB3609A524A6032C2FDCE8K6w4M) администрации города Кировска от 18.07.2017 N 898 "Об утверждении порядков предоставления мер дополнительной социальной поддержки отдельным категориям граждан в муниципальном образовании город Кировск с подведомственной территорией" | В размере одной тарифной ставки (должностного оклада) |

**2. Выплаты стимулирующего характера руководителю**

**образовательного учреждения, реализующего основную**

**общеобразовательную программу дополнительного образования**

**детей**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование выплаты | Условия осуществления выплаты | Размер выплаты при достижении условий ее осуществления |
| Стимулирующая надбавка за интенсивность труда (установлена на год) |  | 75 % |
| Премия за основные результаты работы (за месяц) | Отсутствие случаев травматизма в учреждения | 5 % |
|  | Отсутствие объективных жалоб со стороны потребителей услуг | 5 % |
|  | Отсутствие замечаний по соблюдению финансово-хозяйственной дисциплины, обеспечению рационального подхода к использованию бюджетных и внебюджетных средств, выполнению плана финансово-хозяйственной деятельности | 5 % |
|  | Отсутствие предписаний надзорных органов в отношении учреждения образовательного процесса | 5 % |
|  | Отсутствие замечаний по соблюдению исполнительской дисциплины (сдача отчетов, ведение документации, своевременное представление материалов в Комитет образования, культуры и спорта администрации города Кировска) | 5 % |
| Единовременные премии | В связи с государственными праздниками (День защитника Отечества, Международный женский день) | до 3000 руб. |
|  | В связи с профессиональными праздниками (день дошкольного работника, день учителя) | до 5000 руб. |
|  | В связи с юбилейными датами со дня рождения (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет) | до 5000 руб. |
|  | В связи с юбилейными датами учреждения (10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60 и т.д.) | до 5000 руб. |
|  | Награждение Благодарственным письмом Главы города Кировска | 5000 руб. |
|  | Награждение Почетной грамотой Главы города Кировска | 10000 руб. |
|  | Своевременная и качественная подготовка учреждения к новому учебному году | до 10000 руб. |
|  | Проведение проверок вышестоящих органов без замечаний | до 10000 руб. |
|  | Выполнение внеплановых срочных и особенно важных работ | до 10000 руб. |
|  | В связи с уходом на пенсию | до 10000 руб. |
| Премия за основные результаты работы за год | При условии достижения целевых показателей эффективности работы руководителя | Размер премии определяется в процентах (не более 100 %) от должностного оклада с учетом значений целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения за год (приложение N 2 к Порядку) |
| Материальная помощь (единовременно) | [Решение](consultantplus://offline/ref=069FDC0A6F5A274E35C8ECAFC2B8BC18E27C4870CB53F75FA7D13630AE3B4671CE4B6AD3CB02F46E282C51BF5CFBFAABC2yFwFM) Совета депутатов города Кировска от 27.03.2012 N 18 "О мерах дополнительной социальной поддержки в муниципальном образовании город Кировск с подведомственной территорией" (с последующими изменениями),  [постановление](consultantplus://offline/ref=069FDC0A6F5A274E35C8ECAFC2B8BC18E27C4870CD58FB5AA6DA6B3AA6624A73C94435D6DE13AC6228334FB64BE7F8A9yCw3M) администрации города Кировска от 18.07.2017 N 898 "Об утверждении порядков предоставления мер дополнительной социальной поддержки отдельным категориям граждан в муниципальном образовании город Кировск с подведомственной территорией" | В размере одной тарифной ставки (должностного оклада) |

**3. Выплаты стимулирующего характера руководителям**

**общеобразовательных учреждений**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование выплаты | Условия осуществления выплаты | Размер выплаты при достижении условий ее осуществления |
| Стимулирующая надбавка за интенсивность труда (установлена на год) |  | 15 % |
| Премия за основные результаты работы (за месяц) | Отсутствие случаев травматизма в учреждения | 5 % |
|  | Отсутствие объективных жалоб со стороны потребителей услуг | 5 % |
|  | Отсутствие замечаний по соблюдению финансово-хозяйственной дисциплины, обеспечению рационального подхода к использованию бюджетных и внебюджетных средств, выполнению плана финансово-хозяйственной деятельности | 5 % |
|  | Отсутствие предписаний надзорных органов в отношении учреждения образовательного процесса | 5 % |
|  | Отсутствие замечаний по соблюдению исполнительской дисциплины (сдача отчетов, ведение документации, своевременное представление материалов в Комитет образования, культуры и спорта администрации города Кировска) | 5 % |
| Единовременные премии | В связи с государственными праздниками (День защитника Отечества, Международный женский день) | до 3000 руб. |
|  | В связи с профессиональными праздниками (день дошкольного работника, день учителя) | до 5000 руб. |
|  | В связи с юбилейными датами со дня рождения (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет) | до 5000 руб. |
|  | В связи с юбилейными датами учреждения (10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60 и т.д.) | до 5000 руб. |
|  | Награждение Благодарственным письмом Главы города Кировска | 5000 руб. |
|  | Награждение Почетной грамотой Главы города Кировска | 10000 руб. |
|  | Своевременная и качественная подготовка учреждения к новому учебному году | до 10000 руб. |
|  | Проведение проверок вышестоящих органов без замечаний | до 10000 руб. |
|  | Выполнение внеплановых срочных и особенно важных работ | до 10000 руб. |
|  | В связи с уходом на пенсию | до 10000 руб. |
| Премия за основные результаты работы за год | При условии достижения целевых показателей эффективности работы руководителя | Размер премии определяется в процентах (не более 100 %) от должностного оклада с учетом значений целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения за год (приложение N 2 к Порядку) |
| Материальная помощь (единовременно) | [Решение](consultantplus://offline/ref=7E89BC14DB9345BD82D1FBD8991C086BDD8400069857A123C84F90EFC31ACB79F9FCC93DAC8DE75055F83125D0B25039C2a5x9M) Совета депутатов города Кировска от 27.03.2012 N 18 "О мерах дополнительной социальной поддержки в муниципальном образовании город Кировск с подведомственной территорией" (с последующими изменениями),  [постановление](consultantplus://offline/ref=7E89BC14DB9345BD82D1FBD8991C086BDD8400069E5CAD26C944CDE5CB43C77BFEF39638B99CBF5C55E72F2CC7AE523BaCx3M) администрации города Кировска от 18.07.2017 N 898 "Об утверждении порядков предоставления мер дополнительной социальной поддержки отдельным категориям граждан в муниципальном образовании город Кировск с подведомственной территорией" | В размере одной тарифной ставки (должностного оклада) |

**4. Выплаты стимулирующего характера руководителю**

**муниципального автономного учреждения образования «Кировский**

**комбинат школьного питания»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование выплаты | Условия осуществления выплаты | Размер выплаты при достижении условий ее осуществления |
| 1 | 2 | 3 |
| Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты выполняемой работы | За интенсивность и высокие результаты работы | 25 % |
| Премия за основные результаты работы (за месяц) | Размер премии определяется в процентах от должностного оклада с учетом успешного и добросовестного исполнения своих должностных обязанностей (по распоряжению администрации) | до 25 % |
| Персональный повышающий коэффициент (далее - ППК) | ППК не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат | 100 % |
| Единовременные премии | В связи с государственными праздниками | до 3000 руб. |
|  | В связи с профессиональными праздниками | до 5000 руб. |
|  | В связи с юбилейными датами со дня рождения (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет) | до 5000 руб. |
|  | Награждение Благодарственным письмом Главы города Кировска, получение знаков отличия | 5000 руб. |
|  | Награждение Почетной грамотой Главы города Кировска | 10000 руб. |
|  | В связи с уходом на пенсию | до 10000 руб. |
|  | Выполнение особо важных и срочных работ | до 10000 руб. |
| Премия за основные результаты работы за год | При условии достижения целевых показателей эффективности работы руководителя (по распоряжению работодателя) | Размер премии определяется в процентах от должностного оклада с учетом значений целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения за год (приложение N 2 к Порядку) |

При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств Глава администрации города Кировска приостанавливает, уменьшает или отменяет выплаты стимулирующего характера.

Приложение № 2

к Порядку

**Целевые показатели**

**эффективности работы руководителей муниципальных учреждений, созданных для решения вопросов местного значения в сфере образования**

**1. Целевые показатели эффективности работы руководителей**

**образовательных учреждений, реализующих основную**

**общеобразовательную программу дошкольного образования**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование целевого показателя | Единица измерения | Диапазон значений | Количество баллов, размер премии к окладу |
| 1 | Соответствие деятельности дошкольных образовательных организаций (далее - ДОО) требованиям законодательства в сфере образования |  |  | 10 баллов - 10 %;  5 баллов - 5 % |
| Отсутствие предписаний надзорных органов | Да/нет | Наличие/отсутствие предписаний | Отсутствие - 5 б.,  наличие - 0 б. |
| Готовность ДОО к новому учебному году | Да/нет | Наличие/отсутствие нарушений при приемке учреждения к новому учебному год | Отсутствие - 5 б.,  наличие - 0 б. |
| 2 | Информационная открытость |  |  | 15 баллов - 15 %,  10 баллов - 10 %,  5 баллов - 5 % |
| Отсутствие замечаний к наличию, достоверности и своевременности размещения на сайте нормативно закрепленного перечня сведений о деятельности ДОО | Да/нет | Наличие/отсутствие замечаний | Отсутствие - 5 б.,  наличие - 0 б. |
| Отсутствие замечаний к размещению и обновлению информации о ДОО на сайте bus.gov.ru | Да/нет | Наличие/отсутствие замечаний | Отсутствие - 5 б.,  Наличие - 0 б. |
| Отсутствие замечаний к достоверности и своевременности внесения информации в АИС "Электронный детский сад" | Да/нет | Наличие/отсутствие замечаний | Отсутствие - 5 б.,  наличие - 0 б. |
| 3 | Функционирование системы государственно-общественного управления |  |  | 10 баллов - 10 %  5 баллов - 5 % |
| Участие органов общественного управления в решении актуальных задач функционирования и развития ДОО | Количество заседаний | 4 и более заседаний | 4 и более - 5 б.,  менее 4 - 0 б. |
| Наличие программы развития ДОО | Да/нет | Наличие/отсутствие согласованной с учредителем программы | Наличие - 5 б.,  отсутствие - 0 б. |
| 4 | Организация работы по сохранению и укреплению здоровья детей |  |  | 15 - 17 баллов - 15 %,  10 - 12 баллов - 10 %,  5 - 9 баллов - 5 % |
| Снижение заболеваемости воспитанников ДОО | Количество дней, пропущенных по болезни, на 1 ребенка в год | динамика в сравнении с предыдущим годом | Положительная динамика - 2 б.,  отрицательная динамика - 0 б. |
| Отсутствие замечаний, нарушений по организации питания воспитанников | Да/нет | Наличие/отсутствие замечаний, нарушений | Отсутствие - 5 б.,  наличие - 0 б. |
| Организация и проведение физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий для воспитанников | Да/нет | Проведение мероприятий на уровне ДОО/на муниципальном уровне | на муниципальном уровне - 5 б.,  на уровне ДОО - 2 б. |
| Обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников | Да/нет | Наличие/отсутствие несчастных случаев | Отсутствие - 5 б.,  наличие - 0 б. |
| 5 | Создание условий для профессионального совершенствования педагогических работников |  |  | 30 - 38 баллов - 25 %;  20 - 29 баллов - 20 %,  10 - 19 баллов - 15 %,  5 - 9 баллов - 10 % |
| Доля педагогов - молодых специалистов в общем количестве педагогических работников | % | 10 и более | 10 % и более - 5 б.,  менее 10 % - 0 б. |
| Доля педагогических работников, своевременно прошедших повышение квалификации/профессиональную переподготовку, в общем количестве педагогических работников ДОО | % | 80 и более | менее 80 % - 0 б.  80 - 85 % - 1 б.;  86 - 90 % - 2 б.;  91 - 95 % - 3 б.;  96 - 100 % - 4 б. |
| Доля педагогических работников, аттестованных на 1 и высшую квалификационные категории, в общем количестве педагогических работников ДОО | % | 60 и более | менее 60 % - 0 б.,  60 - 69 % - 1 б.;  70 - 79 % - 2 б.;  80 - 89 % - 3 б.;  90 - 100 % - 4 б. |
| Организация и проведение очных муниципальных и региональных методических мероприятий | Количество проведенных мероприятий | 1 и более мероприятий | Отсутствие мероприятий - 0 б.,  1 мероприятие - 5 б.,  2 мероприятия - 10 б.,  3 мероприятия и более - 15 б. |
| Участие педагогов ДОО в конкурсах профессионального мастерства | Да/нет | Наличие/отсутствие участников | Наличие - 5 б.,  отсутствие - 0 б. |
| Наличие у ДОО статуса экспериментальной, инновационной, стажировочной, пилотной площадки, грантополучателя | Да/нет | Наличие/отсутствие статуса | Наличие - 5 б.,  отсутствие - 0 б. |
| 6 | Результативность финансово-экономической деятельности и ресурсного обеспечения ДОО |  |  | 5 баллов - 5 %;  10 баллов - 10 % |
| Отсутствие неиспользованных бюджетных средств на счете по состоянию на 1-е января | Да/нет | Наличие/отсутствие неиспользованных средств | Наличие - 0 б.,  отсутствие - 5 б. |
| Доля групп и дополнительных помещений ДОО, оснащенных современным развивающим, интерактивным, мультимедийным оборудованием, в общем количестве помещений, используемых для организации образовательного процесса | % | 50 и более | менее 50 % - 0 б.,  50 - 59 % - 1 б.,  60 - 69 % - 2 б.,  70 - 79 % - 3 б.,  80 - 89 % - 4 б.,  90 - 100 % - 5 б. |
| 7 | Создание условий для дополнительного образования детей и психолого-педагогического просвещения родителей |  |  | 15 - 20 баллов - 15 %;  10 - 14 баллов - 10 %,  5 - 9 баллов - 5 % |
| Доля воспитанников 3 - 7 лет, охваченных программами дополнительного образования, в общем количестве воспитанников ДОО в возрасте от 3 - 7 лет | % | 30 и более | Менее 30 % - 0 б.,  30 - 35 % - 3 б.;  36 - 40 % - 4 б.;  41 и выше - 5 б. |
| Наличие в ДОО программы психолого-педагогического просвещения родителей | Да/ нет | Наличие/отсутствие программы | Наличие - 5 б., отсутствие - 0 б. |
| Количество услуг психолого-педагогической, методической и консультативной помощи родителям (законным представителям) детей | Количество услуг | 30 и более договоров с родителями/зафиксированных обращений родителей за получением помощи | Менее 30 - 0 б.,  30 - 49 - 5 б.,  50 и выше - 10 б. |

**2. Целевые показатели эффективности работы руководителю**

**образовательного учреждения, реализующего основную**

**общеобразовательную программу дополнительного образования**

**детей**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование целевого показателя | Единица измерения | Диапазон значений | Количество баллов, Размер премии к окладу |
| 1 | Отсутствие замечаний к готовности ОУДОД к новому учебному году | Да/нет | Да | Да - 10 % |
| 2 | Информационная открытость |  |  | Более 6 баллов - 15 %;  2 - 6 баллов - 5 % |
| Отсутствие замечаний к размещению на сайте нормативно закрепленного перечня сведений о деятельности ОУДОД, его регулярному обновлению | Да/нет | Да | Да - 4 б. |
| Отсутствие замечаний к размещению и обновлению информации об ОУДОД на сайте bus.gov.ru | Да/нет | Да | Да - 4 б. |
| Наличие программы развития учреждения и размещение на сайте результатов ее реализации (не менее 2-х отчетов) | Да/нет | Да | Да - 2 б. |
| 3 | Результаты участия органов общественного управления учреждения в решении актуальных задач функционирования и развития ОУДОД | протоколы заседаний | 4 | 4 протокола - 10 % |
| 4 | Наличие у ОУДОД программы (раздела), пропагандирующей здоровый образ жизни, и размещение на сайте самой программы и отчета о результатах ее реализации | Да/нет | Да | Да - 5 % |
| 5 | Повышение профессионального мастерства педагогических работников ОУДОД |  |  | 8 - 10 баллов - 15 %;  5 - 8 баллов - 5 % |
| Доля молодых специалистов в общем количестве педагогических работников | % | 10 и более | 2 балла |
|  | Доля педагогических работников, своевременно прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку | % | 80 и более | 80 - 84 % - 1 б.;  85 - 89 % - 2 б.;  90 - 94 % - 3 б.;  95 - 100 % - 4 б. |
| Доля педагогических работников ОУДОД, принимающих участие в деятельности инновационных, стажировочных площадок, конкурсах, проектах различных уровней | % | 30 и более | 30 - 34 % - 1 б.;  35 - 40 % - 2 б.;  41 - 45 % - 3 б.;  выше 45 % - 4 балла |
| 6 | Отсутствие неиспользованных бюджетных средств на счете по состоянию на 1-е января | тыс. руб. | 0 - 50 | менее 50 тыс. руб. - 10 % |
| 7 | Наличие комплекса мер (программа, разделы в плане воспитательной работы и т.п.) по профилактике правонарушений и размещение на сайте результатов его реализации | Да/нет | Да | Да - 5 % |
| 8 | Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы |  |  | 6 - 10 баллов - 10 %;  2 - 5 баллов - 5 % |
| доля обучающихся, принявших участие в спортивных, туристских мероприятиях различного уровня | % | 20 и более | 20 - 25 % - 1 б.;  26 - 30 % - 2 б.;  31 - 35 % - 3 б.;  36 - 40 % - 4 б.;  40 - 45 % - и выше - 5 б. |
| доля обучающихся, посещающих спортивные, физкультурно-оздоровительные секции | % | 20 и более | 20 - 25 % - 1 б.;  26 - 30 % - 2 б.;  31 - 35 % - 3 б.;  36 - 40 % - 4 б.;  40 - 45 % - и выше - 5 б. |
| 9 | Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми |  |  | 5 баллов - 10 %;  3 - 4 балла - 5 % |
| Доля обучающихся, принявших участие в конкурсах, олимпиадах, выставках и конференциях различных уровней | % | 30 и более | 31 - 35 % - 3 б.;  36 - 40 % - 4 б.;  40 - 45 % - и выше - 5 б. |
| 10 | Сохранение контингента обучающихся, воспитанников | % | 95 - 100 | 95 - 100 % - 10 % |

**3. Целевые показатели эффективности работы руководителей**

**общеобразовательных учреждений**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Показатель | Единица измерения | Диапазон значений | Количество баллов\* |
| Качество и доступность общего образования | | | | |
| 1 | Доля выпускников 11 (12) классов, получивших аттестат | % | 0 - 100 | 100 % - 2 балла |
| 2 | Доля выпускников 9 классов, получивших аттестат | % | 0 - 100 | 100 % - 5 баллов |
| 3 | Организация инновационной, экспериментальной деятельности в общеобразовательном учреждении в соответствии с приказами МОиН МО | Ед. | Количество площадок | 3 балла за каждую экспериментальную или инновационную площадку |
| 4 | Реализация федеральных, региональных грантов в области образования | Ед. | Количество грантов | 5 баллов - за реализацию гранта |
| 5 | Общеобразовательная организация является пунктом проведения экзаменов | Да/нет | Да | 5 баллов |
| 6 | Общеобразовательная организация является базой для проведения муниципальных этапов всероссийских, региональных мероприятий для школьников, муниципальных мероприятий | Ед. | 3 и более | 2 балла |
| 7 | Общеобразовательная организация организует оздоровительные площадки в каникулярное время, профильные лагеря | Да/нет | Да | 3 балла |
| 8 | Общеобразовательная организация обновила материально-техническую базу для реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ цифрового, естественно-научного, технического и гуманитарного профилей | Да/нет | Да | 3 балла |
| 9 | Общеобразовательная организация реализует основные и дополнительные образовательные программы цифровой, естественно-научной и технической направленности в сетевой форме (наличие договора о реализации программы в сетевой форме) | Да/нет | Да | 3 балла |
| 10 | Доля обучающихся, охваченных программами дополнительного образования, проектами естественно-научной, цифровой и технической направленностей | % | 25 и более | 3 балла |
| 11 | Доля обучающихся, принявших участие в мероприятиях регионального и Всероссийского уровней (1 учащийся считается один раз) | % | 20 и более | 3 балла |
| 12 | Доля победителей и призеров в мероприятиях регионального и Всероссийского уровней от количества участников | % | 20 и более | 3 балла |
| 13 | Доля обучающихся, вовлеченных в деятельность общественных объединений на базе образовательных организаций общего образования (РДШ, Юнармия) | % | 20 и более | 3 балла |
| 14 | Доля обучающихся, вовлеченных в добровольческую деятельность | % | 10 и более | 3 балла |
| 15 | Количество созданных общественных добровольческих (волонтерских) объединений | Ед. | 1 и более | 3 балла |
| 16 | Доля учителей общеобразовательных организаций в возрасте до 35 лет | % | 25 % и более | 3 балла |
| 17 | Доля педагогов, являющихся членами профессиональных педагогических ассоциаций | % | 5 % и более | 3 балла |
| 18 | Доля педагогических работников с высшей категорией | % | 35 % и более | 3 балла |
| 19 | Доля педагогических работников, принявших участие в очных конкурсах профессионального мастерства, конкурсах методических разработок, НПК, организуемых ГАУДПО МО "ИРО" | % | 10 - 20 % | 3 балла |
| 20 | Общеобразовательная организация участвует в международных проектах | Ед. | 1 проект и более | 3 балла за каждый проект |
| 21 | Общеобразовательная организация представила актуальный педагогический опыт (провела семинар, день открытых дверей) | Да/нет | Да | 3 балла |
| 22 | Публикации в СМИ по формированию позитивного общественного мнения относительно работы и результатов работы школы | Ед. | 5 и более | 3 балла |
| 23 | Доля семей, получивших индивидуальные услуги психолого-педагогической, методической и консультативной помощи родителям (законным представителям) детей | % | 25 и более | 3 балла |
| 24 | Общеобразовательная организация имеет положительную динамику работы по предупреждению правонарушений среди несовершеннолетних | Да/нет | Да | 3 балла |
| 25 | Отсутствие предписаний надзорных органов | Да/нет | Да | 3 балла |
| 26 | Отсутствие объективных жалоб, заявлений, обращений граждан, работников | Да/нет | Да | 3 балла |
| 27 | Отсутствие замечаний к размещению на сайте нормативно закрепленного перечня сведений о деятельности ОУДОД, его регулярному обновлению | Да/нет | Да | 3 балла |
| 28 | Наличие внебюджетных средств | Да/нет | Да | 3 балла |
| 29 | Отсутствие травматизма работников во время выполнения должностных обязанностей, несчастных случаев с обучающимися | Да/нет | Да | 3 балла |
| 30 | Личное участие руководителя в работе региональных и муниципальных комиссий, рабочих группах и т.д. | Да/нет | Да | 3 балла |
| 31 | Наличие дополнительных объектов (теплица, спортплощадка, зимний сад, живой уголок...) | Да/нет | Да | 3 балла |
| 32 | Наличие второго здания | Да/нет | Да | 3 балла |

\* 1 балл соответствует 1 % премии к окладу.

**4. Целевые показатели эффективности работы руководителя**

**муниципального автономного учреждения образования «Кировский**

**комбинат школьного питания»**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование целевого показателя | Единица измерения | Диапазон значений | Размер премии в процентах к должностному окладу руководителя учреждения |
| 1 | Отсутствие замечаний к размещению и обновлению информации об ОУДОД на сайте bus.gov.ru | Да/нет | Да | Да - 20 %,  Нет - 0 % |
| 2 | Отсутствие предписаний надзорных органов | Да/нет | Да | Да - 20 %,  Нет - 0 % |
| 3 | Наличие дисциплинарных взысканий | Да/нет | Да | Нет - 20 %,  да - 0 % |
| 4 | Отсутствие объективных жалоб, заявлений, обращений граждан, работников | Да/нет | Да | Да - 20 %,  Нет - 0 % |
| 5 | Отсутствие травматизма работников, несчастных случаев во время выполнения должностных обязанностей | Да/нет | Да | Да - 20 %,  Нет - 0% |

Приложение № 2

к постановлению администрации

муниципального округа город

Кировск Мурманской области

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, созданных для решения вопросов местного значения в сфере образования**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, созданных для решения вопросов местного значения в сфере образования (далее - Примерное положение) разработано в соответствии [с постановлением](http://internet.garant.ru/document/redirect/16990932/0) администрации города Кировска от 07.03.2017 № 344 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Кировска», с учетом [Единых рекомендаций](http://internet.garant.ru/document/redirect/70836694/0) по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, предусматривает единые принципы оплаты труда работников муниципальных учреждений, созданных для решения вопросов местного значения в сфере образования, в том числе муниципальные общеобразовательные учреждения, муниципальные дошкольные образовательные учреждения, образовательные учреждения, реализующие основную общеобразовательную программу дополнительного образования детей, муниципальное автономное учреждение образования «Кировский комбинат школьного питания» (далее -учреждение), и включает в себя:

- общие положения;

- порядок формирования фонда оплаты труда;

- порядок и условия оплаты труда;

- повышающие коэффициенты к окладам работников;

- персональный повышающий коэффициент;

- перечень и условия установления выплат компенсационного характера;

- перечень и условия установления выплат стимулирующего характера;

- порядок доплаты до [минимального размера](http://internet.garant.ru/document/redirect/10180093/0) оплаты труда;

- заключительные положения.

1.2. Примерное положение для учреждений носит рекомендательный характер.

1.3. Системы оплаты труда работников учреждений, которые включают в себя размеры должностных окладов (далее - оклад), выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до [минимального размера](http://internet.garant.ru/document/redirect/10180093/0) оплаты труда, установленного федеральным законодательством, устанавливаются коллективными договорами,

соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с [трудовым законодательством,](http://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/5) иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, иными нормативными правовыми актами Мурманской области и настоящим Примерным положением.

1.4. Заработная плата работников учреждения (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у работодателя, независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже [минимального размера](http://internet.garant.ru/document/redirect/10180093/0) оплаты труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации, увеличенного на районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

1.5. Должности (профессии) работников учреждения, включаемые в штатное расписание учреждения, должны соответствовать общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94, наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым тарифно-квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

**2. Порядок формирования фонда оплаты труда**

2.1. Фонд оплаты труда (далее – ФОТ) работников учреждения формируется на календарный год раздельно, исходя из лимитов бюджетных обязательств, доведенных учреждению получателями бюджетных средств городского бюджета и средств от иной, приносящей доход деятельности.

2.2. При формировании ФОТ учреждений предусматривается наличие базовой, компенсационной и стимулирующей частей.

ФОТ = ФОТб + ФОТк + ФОТст, где:

ФОТ - фонд оплаты труда работников учреждения.

ФОТб - базовая часть ФОТ. Обеспечивает выплату гарантированной части заработной платы - должностных окладов (окладов) работников учреждения.

ФОТк - компенсационная часть ФОТ. Обеспечивает выплаты компенсационного характера. Выплаты компенсационного характера устанавливаются за труд в особых условиях, в том числе в местностях с особыми климатическими условиями, и за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных.

ФОТст - стимулирующая часть ФОТ. Стимулирующая часть ФОТ обеспечивает выплаты стимулирующего характера. Размеры и условия доплат и надбавок стимулирующего характера определяются руководителем учреждения в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте учреждения, в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником.

Рекомендуется оплату труда педагогических и иных работников осуществлять с учетом перераспределения средств, предназначенных для оплаты труда в учреждении, так, чтобы на обеспечение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов ФОТ учреждения (без учета части ФОТ, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности).

Штатное расписание учреждения формируется руководителем учреждения в пределах базовой и компенсационной частей ФОТ после согласования с Комитетом образования, культуры и спорта администрации муниципального округа город Кировск Мурманской области.

В объемах средств местного бюджета отдельно предусматриваются расходы, связанные с обеспечением мер социальной поддержки работникам образовательных учреждений.

2.3. При формировании ФОТ работников муниципальных общеобразовательных учреждений (за исключением учителей муниципальных общеобразовательных учреждений) устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

ФОТб + ФОТк = 70 процентов ФОТ; ФОТст = 30 процентов ФОТ.

При формировании ФОТ учителей муниципальных общеобразовательных учреждений устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

ФОТб+ФОТк = 60 процентов ФОТ; ФОТст = 40 процентов ФОТ.

2.4. При формировании ФОТ работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений (за исключением педагогических работников, младших медицинских работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений) устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

ФОТб+ФОТк = 80 процентов ФОТ; ФОТст = 20 процентов ФОТ.

При формировании ФОТ педагогических работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

ФОТб+ФОТк = 60 процентов ФОТ; ФОТст = 40 процентов ФОТ.

При формировании ФОТ младших воспитателей муниципальных дошкольных образовательных учреждений устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

ФОТб+ФОТк = 70 процентов ФОТ; ФОТст = 30 процентов ФОТ.

При формировании ФОТ медицинских работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

ФОТб+ФОТк = 60 процентов ФОТ; ФОТст = 40 процентов ФОТ.

2.5. При формировании ФОТ образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дополнительного образования детей (за исключением педагогических работников), устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

ФОТб+ФОТк = 90 процентов ФОТ; ФОТст = 10 процентов ФОТ.

При формировании ФОТ педагогических работников образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дополнительного образования детей, устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

ФОТб+ФОТк = 60 процентов ФОТ; ФОТст = 40 процентов ФОТ.

2.6. При формировании ФОТ работников учреждений устанавливается предельная доля оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в ФОТ учреждений не более 40 процентов.

**3. Порядок и условия оплаты труда**

3.1. Заработная плата работника учреждения состоит из должностного оклада, умноженного на повышающий коэффициент, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до [минимального размера](http://internet.garant.ru/document/redirect/10180093/0) оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

3.2. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

3.3. Минимальные размеры должностных окладов работников учреждений образования сферы образования руководителем на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.4. Для работников учреждений (за исключением осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих) размеры окладов устанавливаются на основе минимальных по соответствующим профессиональным квалификационным группам (таблица 1 приложение № 3 к настоящему постановлению).

Размеры должностных окладов работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются на основе приказа Министерства труда и социального развития Мурманской области.

Размеры должностных окладов работников учреждений, не отнесенных к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, устанавливаются в соответствии с таблицей 2 приложения № 3 к настоящему постановлению.

3.5. Положением по оплате труда работников учреждения размер должностного оклада (оклада) работнику устанавливается не ниже установленного минимального размера оклада, установленного Примерным положением об оплате труда.

При одинаковых показателях квалификации (квалификационная категория, уровень образования, стаж работы) по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, установление диапазона должностных окладов (окладов) не допускается.

Положение об оплате труда работников учреждения должно предусматривать фиксированные размеры должностных окладов (окладов) применительно к соответствующим профессиональным квалифицированным группам и квалифицированным уровням профессиональных квалификационных групп.

В положении об оплате труда работников, разрабатываемом учреждением, не допускается использование терминологии «рекомендуемые минимальные размеры» или «минимальные размеры» должностных окладов (окладов).

3.6. Размеры окладов по должностям, которые не определены настоящим Примерным положением, устанавливаются руководителем учреждения самостоятельно на основе отнесения их к профессиональным квалификационным группам и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения.

3.7. При исчислении заработной платы работнику не допускается начисление выплат по одному основанию дважды.

3.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

3.9. При установлении и изменении (совершенствовании) оплаты труда работников учреждений образования обеспечить сохранение показателя средней заработной платы работников учреждений культуры, установленного Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной политики».

3.10. Системы нормирования труда определяются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаются коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О внедрении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

**4. Повышающие коэффициенты к окладам работников**

4.1. Педагогическим и другим работникам учреждения могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладам по уровням [профессиональных квалификационных](http://internet.garant.ru/document/redirect/5425760/0) [групп.](http://internet.garant.ru/document/redirect/5425760/0)

К повышающим коэффициентам, образующим новый оклад, относятся:

1) коэффициент за квалификационную категорию:

- для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию -10 процентов;

- для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию -15 процентов;

Квалификационная категория, присвоенная педагогическому работнику при выполнении ими педагогической работы, учитывается в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

- если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству) при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (таблица 2 приложения № 3 к Примерному положению).

2) коэффициент за специфику отдельных учреждений и особенности труда работников учреждений:

- в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях и муниципальных общеобразовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, реализующих программы профессиональной подготовки для выпускников образовательных организаций с ограниченными возможностями здоровья, в том числе с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями), не имеющих основного общего или среднего общего образования (группах компенсирующего характера) - 20 процентов;

- в классах профильного обучения - 20 процентов;

- в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам в группах комбинированной и оздоровительной направленности – 15 процентов.

3) коэффициент за работу в сельских населенных пунктах и поселках городского типа специалистам, указанным в [статье 1](http://internet.garant.ru/document/redirect/16946842/1) Закона Мурманской области от 27.12.2004 № 561-01-ЗМО «О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, работающих в сельских населенных пунктах или поселках городского типа»;

4) коэффициент за стаж работы.

Повышающий коэффициент к окладу устанавливается как по основной, так и по должности, занимаемой на условиях внутреннего и внешнего совместительства, за фактически отработанное время.

Порядок определения и исчисления педагогического стажа при установлении повышающего коэффициента к окладу за стаж работы, предусмотрен в приложении № 1 к настоящему Примерному положению.

5) коэффициент за сложность и интенсивность педагогической работы.

Следует учитывать, что [Перечень](http://internet.garant.ru/document/redirect/16971391/1000) должностей специалистов, работающих в муниципальных учреждениях, имеющих право на получение мер социальной поддержки и (или) установление повышенных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) в соответствии с Законом Мурманской области «О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, работающих в сельских населенных пунктах или поселках городского типа», утвержден [постановлением](http://internet.garant.ru/document/redirect/16971391/0) Правительства Мурманской области от 01.03.2011 № 86-ПП.

Повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности образуют новые должностные оклады, применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы).

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с [приказом](http://internet.garant.ru/document/redirect/70878632/0) Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.2. Руководитель учреждения самостоятельно устанавливает конкретный перечень должностей работников и размеры повышающих коэффициентов с учетом обеспеченности указанных выплат финансовыми средствами.

4.3. В случаях, когда работнику полагается повышение оклада по двум и более основаниям (в процентах или в абсолютных величинах), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от оклада без учета повышения по другим основаниям. При этом первоначально оклады повышаются на размер их повышения в процентах, а затем на размеры повышений в абсолютных величинах.

4.4. Новый оклад рассчитывается как сумма оклада и величины указанных повышающих коэффициентов.

4.5. При применении к окладу повышающих коэффициентов, образующих новый оклад, компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному (новому) окладу.

**5. Персональный повышающий коэффициент**

5.1. Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года к минимальным окладам работников учреждений.

5.2. Персональный повышающий коэффициент не учитывается при формировании должностного оклада (ставки), при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

5.3. Руководитель учреждения самостоятельно устанавливает размеры персональных повышающих коэффициентов, но не более 200 процентов от минимального оклада.

5.4. При отсутствии или недостаточном объеме соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату персонального повышающего коэффициента, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

**6. Перечень и условия установления выплат компенсационного характера**

6.1. Наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера утверждаются руководителем учреждения и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

В трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником предусматриваются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам за труд в особых условиях:

- вредных или опасных работах;

- в местностях с особыми климатическими условиями;

2) выплаты работникам за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выполнение работ различной квалификации;

- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство в размере 8000 рублей при наполняемости класса 25 человек (включая районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера); проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);

- сверхурочная работа;

- работа в ночное время;

- работа в выходные и нерабочие праздничные дни;

3) выплаты работникам за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, с их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

4) выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, в размере 5000 рублей, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах (выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов (с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера).

Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, осуществляется в соответствии с постановлением администрации города Кировска от 22.12.2020 N 1063 "О мерах по реализации постановления Правительства Мурманской области от 10.09.2020 N 624-ПП "О выплате ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций и муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы".

6.2. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

6.3. Руководители учреждений обеспечивают проведение специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, и сокращения количества рабочих мест, которые таким требованиям не соответствуют.

**7. Выплаты стимулирующего характера**

7.1. В учреждениях устанавливается следующий перечень видов выплат стимулирующего характера:

1) стимулирующие доплаты и надбавки:

а) за высокие результаты работы;

б) за классность;

в) за знание и применение в работе иностранных языков;

г) за ученую степень, ученое звание,почетное звание Российской Федерации и др. (за почетное звание заслуженный учитель Российской Федерации в размере 20000 рублей, включая районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера и др.);

д) педагогу - молодому специалисту;

Надбавка педагогам - молодым специалистам устанавливается в течение первых трех лет работы после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования. Надбавка устанавливается приказом руководителя учреждения на определенный период времени в течение соответствующего календарного года в соответствии с законодательством Мурманской области. Размер надбавки устанавливается в процентах к должностному окладу.

е) за библиотечный стаж работы. Порядок определения и исчисления библиотечного стажа при установлении стимулирующей надбавки к должностному окладу за библиотечный стаж работы в учреждениях образования, установлен приложением № 2 к настоящему Примерному положению;

ж) медицинским работникам (врачам, провизорам, среднему медицинскому и фармацевтическому персоналу), не имеющим медицинского стажа, в течение первых трех лет работы после окончания среднего или высшего профессионального образовательного учреждения;

з) ежемесячная доплата педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений, муниципальных общеобразовательных учреждений (далее – ежемесячная доплата):

- За первую квалификационную категорию в размере 10 000 рублей;

- За высшую квалификационную категорию в размере 15 000 рублей.

Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютном размере, который включает в себя районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера. Ежемесячная доплата устанавливается по основному месту работы за фактически отработанное время при условии работы не менее чем на ставку заработной платы в соответствии с продолжительностью рабочего времени (нормой часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601. В случае, когда фактическая нагрузка педагогического работника составляет более одной ставки, ежемесячная доплата не увеличивается. Финансовое обеспечение ежемесячной доплаты осуществляется за счет средств единой субвенции на финансовое обеспечение образовательной деятельности в соответствии с постановлением Правительства Мурманской области от 02.03.2020 № 77-ПП «Об утверждении правил предоставления местным бюджетам субвенций на осуществление органами местного самоуправления отдельных государственных полномочий».

2) премии:

а) за основные результаты работы (месяц, квартал, год);

б) за выполнение особо важных или срочных работ;

в) единовременные премии.

3) иные поощрительные выплаты:

а) единовременная поощрительная выплата педагогу-молодому специалисту, статус которого закреплен Законом Мурманской области от 20.12.2013 № 1705-01-ЗМО, впервые приступившему к работе в муниципальном дошкольном образовательном учреждении или муниципальном общеобразовательном учреждении после 31 августа 2023 года, отработавшему непрерывно не менее 12 месяцев в данной организации и исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда), в размере 100 000 рублей. Единовременная поощрительная выплата педагогу-молодому специалисту устанавливается в абсолютном размере, который включает в себя районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера. Единовременная поощрительная выплата педагогу-молодому специалисту производится однократно по истечении 12 месяцев непрерывной работы. В период непрерывной работы засчитывается фактически отработанное время по трудовому договору у конкретного работодателя в соответствии с табелем учета рабочего времени, а также периоды сохранения среднего заработка за время нахождения в очередном оплачиваемом отпуске, командировке, курсах повышения квалификации. Финансовое обеспечение единовременной поощрительной выплаты педагогу-молодому специалисту осуществляется за счет средств единой субвенции на финансовое обеспечение образовательной деятельности в соответствии с постановлением Правительства Мурманской области от 02.03.2020 № 77-ПП «Об утверждении правил предоставления местным бюджетам субвенций на осуществление органами местного самоуправления отдельных государственных полномочий».

7.2. Наименование, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно в соответствии с показателями и критериями оценки деятельности работников, утверждаемыми учреждением.

Перечень стимулирующих выплат, установленных учреждением, должен отвечать целям и задачам, определенным уставом учреждения, а также показателям эффективности деятельности учреждений.

7.3. Увеличение стимулирующей части ФОТ может осуществляться за счет:

- оптимизации соотношения численности основного и прочего персонала;

- оптимизации штатной численности с учетом принципа достаточности численного состава работников учреждения для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ, в том числе и посредством повышения уровня оснащенности рабочих мест и квалификации работников;

- оптимизации структуры и уровня расходов на содержание аппарата управления;

- передачи непрофильных функций на аутсорсинг;

- обоснованного снижения расходов на выплаты компенсационного характера.

7.4. Условия премирования должны учитывать систему оценки объема, качества и эффективности оказываемого вида услуг, которые строятся исходя из подхода, основанного на учете конечных результатов, и включают набор унифицированных показателей, имеющих количественное выражение.

Система факторов, служащих основанием для премирования работников, формируется для разных категорий работников с учетом выполняемой работы, порядка учета и нормирования результатов работы различных категорий сотрудников.

7.5. При наличии дисциплинарного взыскания сумма премии работника снижается на 10% от размера премии, начисленной ему в зависимости от результатов работы.

7.6. Снижение размера премии производится в расчетном периоде по решению руководителя учреждения.

7.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к должностным окладам (окладам).

7.8. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных средств на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

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

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

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

При отсутствии или недостаточном объеме соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

7.9. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда производится руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

7.10. Распределение стимулирующих надбавок, премий и других мер материального стимулирования производится в пределах фонда оплаты труда работников учреждения без ограничения их максимальными размерами.

**8. Порядок доплаты до минимального размера оплаты труда**

8.1. Доплата до [минимального размера](http://internet.garant.ru/document/redirect/10180093/0) оплаты труда (далее – доплата) производится работникам учреждения, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), в случае если рассчитанная заработная плата, без учета [районного коэффициента](http://internet.garant.ru/document/redirect/108125/14) и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством на всей территории Российской Федерации. Доплата устанавливается в абсолютной величине к заработной плате.

8.3. Ежемесячная доплата устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выплат единовременной премии, материальной помощи, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

8.4. Размер доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

8.5. Абсолютный размер доплаты работнику определяется по формуле:

Д = Рмрот - Рзп, где:

Д - размер доплаты;

Рмрот - минимальный размер оплаты труда, установленный по региону;

Рзп - размер заработной платы работника, рассчитанный исходя из месячной нормы рабочего времени, без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

**10. Заключительные положения**

10.1. Руководитель учреждения самостоятельно формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах ФОТ работников учреждения с учетом условия формирования новых штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников.

10.2. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

10.3. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности специалистов, служащих, профессии рабочих данного учреждения.

10.4. При формировании штатного расписания образовательных учреждений (за исключением детских домов и школ-интернатов) рекомендуется устанавливать численность основного персонала не менее 45 процентов от общей численности работников учреждения.

10.5. Перечень должностей, относящихся к административно- управленческому и вспомогательному персоналу для муниципальных учреждений, созданных для решения вопросов местного значения в сфере образования приведен в приложении № 3 к настоящему Примерному положению.

Основной персонал - это работники, непосредственно оказывающие услуги населению по соответствующим учреждениям, а также их прямые руководители (т.е. руководители структурных подразделений по основной деятельности и его заместители).

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

Вспомогательный персонал - это работники, создающие условия для оказания учреждением услуги населению по соответствующим учреждениям, включая обслуживание зданий и оборудования, не связанных с выполнением непосредственно работ по основной деятельности.

К вспомогательному персоналу относятся работники инженерно- технических служб, младший обслуживающий персонал (дворники, уборщики помещений, вахтеры, гардеробщики и т.п.), работники экспедиторской службы (включая водителей) и т.п.

Административно-управленческий персонал - это работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг населению соответствующими учреждениями, а также выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

К административно-управленческому персоналу относятся: руководитель учреждения, его заместители, главный бухгалтер, главные специалисты, работники, относящиеся к общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих.

Приложение № 1

к Примерному положению

**Порядок определения и исчисления педагогического стажа при установлении повышающего коэффициента к окладу за стаж работы**

Уровень образования педагогических работников при установлении должностных окладов 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).

Требования к уровню образования педагогического работника предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должности педагога-психолога.

Коэффициент за стаж непрерывной работы (за выслугу лет) устанавливается работникам в соответствии с Порядком установления и выплаты ежемесячных надбавок к должностным окладам рабочим и служащим за стаж работы в муниципальных учреждениях образования. Выплата за выслугу лет устанавливается в процентах к должностному окладу.

Документами, подтверждающими стаж работы, являются трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности, военный билет, справка военного комиссариата и иные документы соответствующих государственных органов, архивных учреждений, установленные законодательством Российской Федерации.

Документы представляются лицом, стаж которого подтверждается.

**Перечень**

**учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **Наименование учреждений и организаций** | 1. **Наименование должностей** |
|  |  |
| I Образовательные учреждения, кроме учреждений высшего и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов. Учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские: санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых | I Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, матера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые, инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-  летной подготовке, по общеобразовательной  подготовке, по режиму, заведующие учебной  частью, заведующие (начальники): практикой, УКП, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы |
| II Образовательные учреждения высшего профессионального образования | II Профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы |
| III Высшие и средние военные образовательные учреждения | III Работа (служба) на профессорско-преподавательских и преподавательских должностях |
| IV Образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов; методические учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности) | IV Профессорско-преподавательский состав; старшие методисты, методисты; директора (заведующие), ректоры; заместители директора (заведующего), проректоры; заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с образовательным процессом, методическим обеспечением |
| V 1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями | V 1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством) |
| 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве | 2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров |
| VI Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации | VI Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты |
| VII Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками | VII Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами |
| VIII Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения | VIII Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инструктор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог» |

**Исчисление**

**стажа для установления повышающего коэффициента к должностному окладу**

1. В стаж работы засчитывается:

а) время работы в образовательных учреждениях;

б) время службы по призыву в Вооруженных силах Российской Федерации; время службы в Вооруженных силах СССР, время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в организацию образования не превысил 1 года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

в) время работы в образовательных учреждениях в период учебы студентам педагогических высших и средних образовательных учреждений независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в организациях образования;

г) работникам образовательных учреждений при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на установление повышающего коэффициента за стаж: время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах; время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

д) время работы в органах исполнительной власти всех уровней, организациях (учреждениях) на идентичных должностях (профессиях), а также должностях (профессиях), связанных с направлением деятельности образовательных учреждений или отвечающих функционалу занимаемой в образовательном учреждении должности;

2. Педагогическим работникам при исчислении стажа для установления повышающего коэффициента к окладу учитывается стаж педагогической работы, в который засчитывается без всяких условий и ограничений:

а) время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

б) время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

3. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

а) время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в подпункте «а» пункта 2 Порядка исчисления стажа для установления повышающего

коэффициента к окладу (далее - Порядок);

б) время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в комитетах (советах) профсоюза работников народного образования и науки (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению;

в) время обучения (по очной форме) в аспирантуре, организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях, имеющих государственную аккредитацию.

4. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников

помимо периодов, предусмотренных пунктами 2 и 3 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в Организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка): преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки); учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям); учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных организаций (классов) с углубленным изучением отдельных предметов; мастерам производственного обучения; педагогам дополнительного образования; педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений; педагогам-психологам; педагогам-библиотекарям; методистам; педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных; преподавателям организаций дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т.ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных организаций, преподавателям музыкальных дисциплин профессиональных образовательных организаций, учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

5. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных учреждений в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в организации высшего образования, профессиональной образовательной организации педагогического образования.

7. Работникам учреждений время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных Организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж работы.

Приложение № 2

к Примерному положению

**Порядок определения и исчисления библиотечного стажа при установлении стимулирующей надбавки за библиотечный стаж работы в учреждениях образования**

**1. Исчисление стажа работы, дающего право на получение**

**надбавки за библиотечный стаж работы**

1.1. В библиотечный стаж работы засчитывается:

1.1.1. Время работы в библиотеках (централизованных библиотечных системах) независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности в образовательных учреждениях.

1.1.2. Время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоявшим в трудовых отношениях с библиотекой (централизованной библиотечной системой).

1.1.3. Время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в библиотеку.

1.1.4. Время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти и местного самоуправления.

1.1.5. Время обучения (очная форма) в средних специальных и высших учебных заведениях по специальностям «библиотечное дело», «библиотековедение и библиография» при условии, если этому периоду непосредственно предшествовала библиотечная работа.

1.2. В библиотечный стаж, дающий право на получение надбавки, включается стаж работы в должностях библиотечных работников независимо от сроков перерыва в работе и мотивов прекращения трудовых отношений, за исключением увольнения за виновные действия.

**2. Порядок установления библиотечного стажа работы**

2.1. Стаж работы для установления работнику ежемесячной надбавки за библиотечный стаж работы определяется кадровой службой (должностным лицом, ответственным за работу с кадрами) муниципального учреждения. Документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника.

2.2. Ответственность за своевременное назначение (изменение размера) ежемесячной надбавки за библиотечный стаж работы работнику возлагается на руководителя муниципального учреждения.

2.3. Трудовые споры по вопросу установления ежемесячной надбавки за библиотечный стаж работы работникам рассматривают в соответствии с действующим законодательством.

**3. Перечень должностей библиотечных работников, которым**

**устанавливаются надбавки за библиотечный стаж работы**

3.1. В перечень включены должности, связанные с организацией библиотечного, информационного и справочно-библиографического обслуживания пользователей библиотек, комплектованием и хранением книжных фондов, ведением научной и методической работы и программно-техническим обеспечением деятельности библиотек (централизованных библиотечных систем).

3.2. Перечень должностей работников библиотек (централизованных библиотечных систем), детских школ искусств: заведующий библиотекой (филиалом); заместитель директора по основному виду деятельности; заведующий отделом; заведующий сектором; заведующий центром; главный библиотекарь; ведущий библиотекарь; библиотекарь 1 категории; библиотекарь 2 категории; библиотекарь; главный библиограф; ведущий библиограф; библиограф 1 категории; библиограф 2 категории; библиограф; ведущий методист; методист 1 категории; методист 2 категории; методист.

Приложение № 3

к Примерному положению

Таблица 1

к приложению № 3

**Перечень**

**должностей, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципальных учреждений, созданных для решения вопросов местного значения в сфере образования**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Должности административно-управленческого персонала | Должности основного персонала | Должности вспомогательного персонала |
| Делопроизводитель, заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника образовательного учреждения), заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением (не занятый реализацией образовательной программы), программист, руководитель (директор, заведующий, начальник), секретарь учебной части, секретарь-машинистка | Библиотекарь, воспитатель (включая старшего), врачи-специалисты, главный художник, диспетчер образовательного учреждения, заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим образовательную программу, заведующий костюмерной, заведующий отделом (сектором) библиотеки, звукооператор, инструктор по лечебной физкультуре, инструктор по физической культуре, инструктор-методист (включая старшего), мастер производственного обучения, концертмейстер, медицинская сестра, медицинская сестра по массажу, медицинская сестра процедурной, методист (включая старшего), младший воспитатель, музыкальный руководитель, организатор экскурсий, педагог дополнительного образования (включая старшего), педагог - библиотекарь, педагог организатор, педагог-психолог, повар, преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, режиссер-постановщик, социальный педагог, старшая медицинская сестра, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель (логопед), художник по свету, художник-постановщик, советник директора по воспитанию и по взаимодействию с детскими общественными объединениями | Гардеробщик, дворник, заведующий складом, инженер, кастелянша, кухонный рабочий, лаборант, машинист по стирке и ремонту спецодежды, мойщик посуды, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, санитарка (мойщица), сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, электроник |

Таблица 2

к приложению № 3

| **Должность, по которой**  **установлена квалификационная**  **категория** | **Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную**  **категорию, установленную по должности, указанной в графе 1** |
| --- | --- |
| **1** | **2** |
| Учитель; преподаватель | Преподаватель;  учитель;  воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа);  социальный педагог;  педагог-организатор;  старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Старший воспитатель;  воспитатель | Воспитатель;  старший воспитатель |
| Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя – организатора основ безопасности жизнедеятельности) |
| Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности | Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности |
| Руководитель физического воспитания | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания);  инструктор по физической культуре |
| Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре | Руководитель физического воспитания |
| Мастер производственного обучения | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения);  инструктор по труду;  старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения);  инструктор по труду;  старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения) | Мастер производственного обучения;  инструктор по труду |
| Учитель-дефектолог, учитель-логопед | Учитель-логопед;  учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам);  воспитатель, педагог дополнительного  образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств) | Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств);  музыкальный руководитель;  концертмейстер |
| Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств) |
| Старший тренер-преподаватель;  тренер-преподаватель | Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре);  инструктор по физической культуре |
| Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре);  инструктор по физической культуре | Старший тренер-преподаватель;  тренер-преподаватель |

Приложение №3 к постановлению администрации муниципального округа город Кировск Мурманской области

от\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ №\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Таблица 1

к приложению № 3

**Рекомендуемые минимальные размеры**

**окладов работников учреждений по соответствующим профессиональным квалификационным группам**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада (в рублях) |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | | |
| Помощник воспитателя, секретарь учебной части | | 4 513 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня | | |
| 1 квалификационный уровень | Младший воспитатель | 4 829 |
| 2 квалификационный уровень | Диспетчер образовательного учреждения | 5 410 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | | |
| 1 квалификационный уровень | Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель | 8 496 |
| 2 квалификационный уровень | Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог | 8 746 |
| 3 квалификационный уровень | Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог | 8 866 |
| 4 квалификационный уровень | Педагог-библиотекарь, преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед) | 9 343 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений | | |
| 1 квалификационный уровень | Заведующий (начальник) структурным подразделением, кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей | 8 236 |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования | 8 327 |
| 3 квалификационный уровень | Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования | 9 875 |
| Профессиональная квалификационная группа "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня" | | |
| 1 квалификационный уровень | Санитарка | 4 180 |
| Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал" | | |
| 1 квалификационный уровень | Инструктор по лечебной физкультуре | 5 087 |
| 3 квалификационный уровень | Медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу | 5 934 |
| 5 квалификационный уровень | Старшая медицинская сестра | 7 443 |
| Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры" | | |
| 2 квалификационный уровень | Врачи-специалисты | 7 859 |
| Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" | | |
| Организатор экскурсий, заведующий костюмерной | | 5 018 |
| Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" | | |
| Художник-постановщик, художник по свету, библиотекарь, звукооператор | | 5 719 |
| Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии" | | |
| Заведующий отделом (сектором) библиотеки | | 6 221 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" | | |
| 1 квалификационный уровень | Делопроизводитель, кассир, секретарь, секретарь-машинистка, табельщик, экспедитор, экспедитор по перевозке грузов | 3 401 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" | | |
| 1 квалификационный уровень | Администратор, диспетчер, лаборант, техник, техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра, техник-конструктор, техник-лаборант, техник по защите информации, техник по инвентаризации строений и сооружений, техник по инструменту, техник по метрологии, техник по наладке и испытаниям, техник по планированию, техник по стандартизации, техник по труду, техник-программист, техник-технолог, товаровед, художник | 4 072 |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством | 4 565 |
| 3 квалификационный уровень | Заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела | 5 103 |
| 4 квалификационный уровень | Мастер контрольный (участка, цеха) | 5 637 |
| 5 квалификационный уровень | Начальник цеха (участка) | 6 310 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" | | |
| 1 квалификационный уровень | Бухгалтер, программист, инженер, инженер по автоматизации и механизации производственных процессов, инженер по автоматизированным системам управления производством, инженер по защите информации, инженер по инвентаризации строений и сооружений, инженер по инструменту, инженер по качеству, инженер по комплектации оборудования, инженер-конструктор (конструктор), инженер-лаборант, инженер по метрологии, инженер по надзору за строительством, инженер по наладке и испытаниям, инженер по научно-технической информации, инженер по нормированию труда, инженер по организации и нормированию труда, инженер по организации труда, инженер по организации управления производством, инженер по охране окружающей среды (эколог), инженер по охране труда, инженер по патентной и изобретательской работе, инженер по подготовке кадров, инженер по подготовке производства, инженер по ремонту, инженер по стандартизации, инженер-программист (программист), инженер-технолог (технолог), инженер-электроник (электроник), инженер-энергетик (энергетик), экономист, электроник | 6 087 |
| 2 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | 6 266 |
| 3 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 6 802 |
| 4 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | 7 608 |
| 5 квалификационный уровень | Заместитель главного бухгалтера | 8 324 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня" | | |
| 1 квалификационный уровень | Начальник отдела материально-технического снабжения | 7 613 |

**Размеры минимальных окладов**

**работников учреждений, осуществляющих профессиональную**

**деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих**

|  |  |
| --- | --- |
| Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | Минимальный размер оклада в рублях |
| 1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (гардеробщик, грузчик, дворник сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, подсобный рабочий) | 3 133 |
| 2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (машинист по стирке и ремонту спецодежды, кухонный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, кладовщик, уборщик производственных помещений, кастелянша, изготовитель пищевых полуфабрикатов, мойщик посуды, подсобный рабочий) | 3 222 |
| 3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, пекарь, повар) | 3 492 |
| 4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (повар, изготовитель мясных полуфабрикатов, пекарь, буфетчик) | 3 672 |
| 5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (пекарь, повар) | 4 027 |
| 6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 4 477 |
| 7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 4 924 |
| 8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5 371 |

Примечание:

1. Минимальный размер оклада высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, устанавливается исходя из минимального размера оклада рабочего 8 разряда с увеличением его на повышающий коэффициент 1,1 - 1,2.

2. Минимальный размер оклада высококвалифицированным рабочим, занятым на особо важных и особо ответственных работах, устанавливается исходя из минимального размера оклада рабочего 8 разряда с увеличением его на повышающий коэффициент 1,3 - 1,4.

3. Перечень рабочих, занятых на важных и ответственных работах и на особо важных и особо ответственных работах, устанавливается руководителем учреждения, учреждения.

Таблица 2

к приложению № 3

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ**

**РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ, НЕ ОТНЕСЕННЫХ К ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ**

**КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада (в рублях) |
| ДОЛЖНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ | |  |
| 4 квалификационный уровень | Старший преподаватель | 9 343 |
| 6 квалификационный уровень | Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями | 9 343 |
| Специалист по охране труда, специалист в сфере закупок, специалист по ценообразованию | | 6 087 |
| Руководитель структурного подразделения | | 8 236 |