Приложение 1

к решению Енисейского

городского Совета депутатов

от «14» \_\_12\_\_\_ 2011 № 25-183

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О ПОРЯДКЕ ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ**

**МУНИЦИИАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И УЧРЕЖДЕНИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, АВТОНОМНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «МЕЖШКОЛЬНЫЙ УЧЕБНЫЙ КОМБИНАТ» ГОРОДА ЕНИСЕЙСКА**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует оплату труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений дошкольного образования и дополнительного образования, автономных образовательных учреждений, муниципального бюджетного образовательного учреждения «Межшкольный учебный комбинат» (далее – образовательные учреждения), финансируемых за счет средств краевого бюджета (субвенции) и бюджета города, устанавливает порядок исчисления заработной платы работников учреждений, определяет способы оплаты, виды и размеры доплат и надбавок, порядок и условия их выплаты.

1.2. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок её распределения в образовательных учреждениях устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

II. Оплата труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений

 2.1. Оплата труда работников образовательных учреждений осуществляется на основе тарифной системы. Тарифная система оплаты включает в себя: тарифные ставки (оклады), краевую тарифную сетку, тарифные коэффициенты.

 2.2. Заработная плата работников образовательных учреждений включает в себя:

 - оплату труда, установленную исходя из тарифных ставок (окладов) в соответствии с тарифной сеткой;

 - доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;

 - выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда;

 - другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством;

 - доплаты за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, и стимулирующего характера из надтарифного фонда.

 2.3. Тарифные ставки (оклады) устанавливаются исходя из разряда оплаты труда в соответствии с краевой тарифной сеткой по оплате труда работников муниципальных учреждений.

 2.4. Тарифная ставка (оклад) первого разряда тарифной сетки устанавливается Советом администрации Красноярского края.

 2.5. Тарифные ставки (оклады) второго и последующих разрядов тарифной сетки устанавливаются исходя из размера тарифной ставки (оклада) первого разряда и тарифных коэффициентов.

 2.6. Работникам образовательных учреждений к заработной плате устанавливается районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в местностях приравненных к районам Крайнего Севера.

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

 2.8. Конкретные размеры и порядок установления доплат за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работников, доплат стимулирующего характера определяются образовательным учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в положении, коллективном договоре.

 2.9. Работникам образовательных учреждений в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

 2.10. Разряды оплаты труда по должностям работников учреждений образования устанавливаются:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей | Диапазон разрядов |
| 1. Руководители1.1. Руководители (директор, заведующий)2. Специалисты2.1. Преподаватель2.2. Методист, инструктор - методист2.3. Музыкальный руководитель2.4. Воспитатель (включая старшего)2.5. Социальный педагог 2.6 Педагог- психолог2.7. Педагог – организатор2.8. Педагог дополнительного образования2.9. Инструктор по физической культуре2.10. Мастер производственного обучения2.11. Медицинская сестра3. Технический персонал3.1. Повар (зав. производством)3.2. Специалист по работе с кадрами3.3. Зав. хозяйством 3.4 Секретарь3.5. Рабочий по комплексному обслуживанию здания3.6. Уборщик служебных помещений3.7. Сторож (вахтер)3.8. Кладовщик3.9. Подсобный рабочий3.10. Гардеробщик | 12-167-148-147-137-147-147-147-146-146-138-146-116-105-83-432-41-21-21-21-21 |

2.13. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

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

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

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

- при присвоении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией Минобразования России о выдаче диплома;

- при присвоении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией Минобразования России ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится исходя из более высокого разряда оплаты труда со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

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

III. Компенсационные выплаты

3.1. Размер и порядок установления компенсационных выплат, связанных с режимом работы и условиями труда, определяются Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативно-правовыми актами РФ и Красноярского края, правовыми актами г. Енисейска и настоящим Положением.

3.2. Компенсационные выплаты, надбавки, доплаты и размеры повышения тарифных ставок (окладов) устанавливаются в соответствии с перечнем, утвержденным настоящим Положением.

3.3. Конкретные размеры доплат за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работников, в зависимости от объема работ, определяются в соответствии с настоящим Положением образовательным учреждением самостоятельно.

3.4. Конкретные размеры доплат за работу в неблагоприятных условиях труда и условия их выплаты в образовательных учреждениях определяются коллективным договором, трудовым договором в зависимости от продолжительности пребывания работника в неблагоприятных условиях труда по результатам аттестации рабочих мест. При этом размер доплат не может быть ниже установленных законом и иными нормативными правовыми актами.

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

Перечень и размер компенсационных выплат для работников муниципальных

образовательных учреждений г. Енисейска

|  |  |
| --- | --- |
| Виды компенсационных выплат | Размер в процентах к тарифной ставке (окладу) |
| 1. Повышение тарифных ставок (окладов) |
| 1.1. За работу в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении | 15-20 |
| 1.2. Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых |  20 |
|  2. Надбавки |
| 2.1. Работникам образовательных учреждений:за ученую степень кандидата наукза ученую степень доктора наук | разряд оплаты трудапо тарифной сетке устанавливаетсяна 1 разряд вышена 2 разряда выше |
| 2.2. Работникам, имеющим почетные звания: "Отличник народного образования", "Почетный работник общего образования РФ", "Заслуженный учитель", "Заслуженный работник культуры РФ", "Заслуженный тренер", "Народный учитель". | оплата трудана 1 разряд выше |
| 2.3. Молодым специалистам | 50% от установленной тарифной ставки |
| 2.4. Водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов, имеющих первый и второй класс, за исключением водителей автобусов специальных легковых автомобилей, имеющих первый класс, занятых перевозкой обучающихся (детей, воспитанников), за классность | 1 класс - 252 класс - 10 |
| 3. Доплаты |
| - руководство методическим объединением, кафедрой, инициативной творческой группой, временным творческим коллективом и др.;- дополнительный объем работ, не входящих в должностные обязанности работника, если за выполнение этой работы не была предусмотрена доплата (также для технических работников). | до 20до 20 |
| 3.2. За работу в ночное время (также для технических работников) | 35 |
| 3.3. За работу в неблагоприятных условиях труда: (также для технических работников)- с тяжелыми и вредными условиями труда;- с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда | до 12до 24 |

IV. Стимулирующие и премиальные выплаты, доплаты за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей

4.1. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться стимулирующие выплаты: премии и надбавки за высокую результативность работы, высокое качество выполняемых работ, интенсивность труда, выполнение особо важных и сложных заданий.

4.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются дифференцированно в зависимости от объема и качества выполняемой работы, за успешное выполнение сложных работ, высокую результативность работы и личный вклад в коллективные результаты труда.

4.3. Размеры стимулирующих выплат и порядок их установления определяются образовательным учреждением, в соответствии с действующим в учреждении положением о премировании работников.

Перечень и размер
стимулирующих выплат для работников муниципальных образовательных учреждений г. Енисейска

|  |  |
| --- | --- |
| Виды стимулирующих выплат | Размер в процентахк тарифной ставке (окладу) |
| Высокая результативность работыВысокое качество выполняемых работИнтенсивность (напряженность) трудаВыполнение особо важных и сложных заданий | до 25до 25до 25до 25 |

4.4. Общий объем всех надбавок и доплат для каждого работника учреждения максимальным размером не ограничивается.

V. Иные виды выплат

5.1. Работникам образовательных учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут предоставляться:

единовременная материальная помощь в связи с бракосочетанием, в связи с рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (родителей, детей);

единовременные выплаты к праздничным и юбилейным датам.

5.2. Размер единовременной материальной помощи либо единовременной выплаты, предоставляемой работнику учреждения, определяется учреждениями самостоятельно в пределах средств, направленных на оплату труда, в соответствии с настоящим Положением.

VI. Оплата труда руководителей учреждений, их заместителей

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

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

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

6.4. При определении разряда оплаты труда руководящих работников образовательных учреждений - директоров, заведующих, их заместителей и руководителей структурных подразделений - учитываются:

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

- квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации.

6.5. Стимулирующие выплаты к должностным окладам руководителей образовательных учреждений устанавливаются учредителем - отделом образования администрации города Енисейска.

VII. Фонд оплаты труда

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

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

- надтарифный фонд - (дополнительный) фонд на установление надбавок за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность, интенсивность труда, а также на оплату дополнительных видов работ, т.е. доплат за классное руководство, проверку письменных работ, заведование учебными кабинетами и другую дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника.

7.2. Размер надтарифного фонда не должен превышать 10% (дошкольные учреждения, учреждения дополнительного образования), фонда оплаты труда в зависимости от типа и вида образовательного учреждения в соответствии с действующим законодательством. По дошкольным образовательным учреждениям дополнительно планируется премиальный фонд в размере 2% фонда оплаты труда.

7.3. Фонд оплаты труда формируется с учетом районного коэффициента, процентной надбавки за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

VIII. Особенности оплаты труда и привлечения педагогических и других работников при работе в оздоровительных лагерях, летних загородных дошкольных учреждениях, при проведении внешкольных, спортивных мероприятий, туристских походов, экспедиций, экскурсий

8.1. За педагогическими и другими работниками образовательных учреждений, направляемыми или привлекаемыми в период, не совпадающий с их ежегодным отпуском, для работы в муниципальных оздоровительных лагерях всех видов, по проведению походов, экспедиций и экскурсий, органы управления образованием полностью сохраняют заработную плату.

8.2. Для педагогических работников оздоровительных лагерей с их согласия может быть установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца. В случае привлечения педагогических работников, с их согласия, к работе в лагерях с дневным пребыванием детей в период, не совпадающий с отпуском, сверх указанного времени, им дополнительно производится оплата, установленная по выполняемой работе за фактически отработанное время.

8.3. Педагогическим и другим работникам, направленным в период, не совпадающий с их отпуском, в муниципальные оздоровительные лагеря, находящиеся за пределами места постоянного проживания работников, и зачисленным на соответствующие должности, помимо сохраняемой заработной платы, установленной при тарификации в образовательном учреждении, за счет средств, предусмотренных на содержание лагеря, заработная плата выплачивается не ниже размеров, установленных по занимаемой в лагере должности.

Перечень категорий работников, которым может быть установлена доплата к ставкам за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени, утверждается учреждением.

8.4. Педагогическим работникам, направленным в качестве руководителей (старших руководителей - при наличии нескольких групп участников) и заместителей руководителей туристских походов, экспедиций и экскурсий, в период, не совпадающий с отпуском, помимо сохраняемой заработной платы по основному месту работы, установленной при тарификации, выплачивается дополнительно заработная плата из расчета должностного оклада, установленного в пределах диапазона разрядов, предусмотренного городской тарифной сеткой для руководителей структурных подразделений, в зависимости от количества участников туристских походов, экспедиций и экскурсий, их сложности и продолжительности. Источник финансирования дополнительной заработной платы определяется в соответствии с действующим законодательством.

8.5. В случаях необходимости и при наличии соответствующих средств органы управления образованием и образовательные учреждения могут принимать на работу в оздоровительные лагеря, летние дошкольные учреждения и для проведения туристских походов, экспедиций, экскурсий студентов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, работников образовательных учреждений в период их отпуска. Оплата труда указанных специалистов должна осуществляться в порядке и на условиях, предусмотренных по занимаемой должности.

IX. Оплата труда работников муниципальных образовательных учреждений за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности

9.1. Средства, полученные образовательными учреждениями от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, расходуются в соответствии с утвержденной сметой доходов и расходов по предпринимательской деятельности по статьям экономической классификации, в том числе и на выплату заработной платы.

9.2. Средства на оплату труда с начислениями не должны превышать 70% от общего объема планируемых доходов.

Приложение 2

к решению Енисейского

городского Совета депутатов

от «14» \_\_12\_\_\_ 2011 № 25-183

**ПОЛОЖЕНИЕ О РАЗМЕРАХ И УСЛОВИЯХ ОПЛАТЫ ТРУДА** **МУНИЦИИАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И УЧРЕЖДЕНИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, АВТОНОМНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «МЕЖШКОЛЬНЫЙ УЧЕБНЫЙ КОМБИНАТ» ГОРОДА ЕНИСЕЙСКА**

I. Тарификация работников образовательных учреждений

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

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких). При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать 4 часов в день и 16 часов в неделю. Педагогическая работа высококвалифицированных специалистов на условиях совместительства в образовательных учреждениях повышения квалификации и переподготовки кадров с согласия работодателя может осуществляться в основное рабочее время с сохранением заработной платы по основному месту работы.

Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год.

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

1.1. Месячная заработная плата педагогических работников за работу по индивидуальному обучению детей с хроническими заболеваниями на дому отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, определяется в порядке, предусмотренном [пунктом 1.1](#sub_2011) настоящего Положения.

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

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

II. Требования по оценке квалификации уровня профессиональной компетентности при присвоении квалификационной категории руководителям, специалистам (педагогическим работникам)

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

2.1. Определение уровня образования

2.1.1. Уровень образования педагогических работников при установлении разрядов оплаты труда по ТС определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

2.1.2. Уровень образования педагогических работников, предъявляемый в тарифно-квалификационных характеристиках (далее по тексту - ТКХ) при установлении разрядов оплаты их труда, предусматривает наличие среднего или высшего профессионального образования без предъявления требований к профилю полученной специальности по образованию (кроме случаев, предусмотренных [пунктом 2.1.3](#sub_20213) настоящего Положения).

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

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

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

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, дает право на установление разрядов оплаты труда по ТС, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

2.1.3. Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должности педагога-психолога (наличие среднего или высшего психологического образования или педагогического образования с дополнительной специальностью "Психология").

2.2. Определение стажа работы

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

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

2.3. Порядок присвоения квалификационной категории

2.3.1. Порядок присвоения квалификационных категорий руководящим и педагогическим работникам образовательных учреждений определяется в соответствии с Порядком аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденном Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2010 № 209.

2.3.2. Педагогические работники имеют право претендовать на любую (первую или высшую, на соответствие занимаемой должности) квалификационную категорию и получить ее при успешном прохождении аттестации.

III. Повышение тарифных ставок (окладов)

3.1. Педагогическим и другим работникам, исходя из специфики работы, может осуществляться повышение тарифных ставок (окладов).

3.1.1. Размер выплаты определяется руководителем образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом, органом самоуправления образовательного учреждения.

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

Работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, руководящим работникам образовательных учреждений, имеющим другие почетные звания: "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Отличник образования (просвещения) Российской Федерации" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, а для педагогических работников образовательных учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, оплата труда осуществляется на один разряд выше.

Работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), оплата труда осуществляется на два разряда выше.

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

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

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

IV. Условия установления компенсационных выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда

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

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

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

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

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

V. О почасовой оплате труда в муниципальных образовательных учреждениях

5.1. Почасовая оплата труда в образовательных учреждениях применяется при оплате:

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

часов педагогической работы, выполненной при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

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

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

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

Руководители образовательных учреждений в пределах имеющихся средств, если это целесообразно экономически и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов с применением ставок и условий почасовой оплаты.

5.2. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется учредителем - отделом образования администрации города Енисейска, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим образовательным учреждением. Преподавательская работа в том же образовательном учреждения для указанных работников совместительством не считается.

5.3. В отношении сторожей устанавливается суммированный учет рабочего времени. Учетный период составляет один год.

VI. Показатели и порядок отнесения муниципальных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений, их заместителей

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

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

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Условия | Количество баллов |
| 1 | 2 | 3 |
| 1.Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях | из расчета за каждого (обучающегося) | 0,3 |
| 2. Количество групп в дошкольных учреждениях | из расчета за группу | 10 |
| 3. Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей: |  |  |
| в многопрофильных | за каждого обучающегося | 0,3 |
| в однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) юных натуралистов и т.п. | за каждого обучающегося | 0,5 |
| 4. Превышение плановой (проектной) наполняемости (по количеству обучающихся) в общеобразовательных учреждениях | за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы) | 15 |
| 5. Количество работников в образовательном учреждении | - за каждого работника, - дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию,высшую квалификационную категорию | 10,51 |
| 6. Наличие групп продленного дня | - | до 20 |
| 7. Наличие филиалов при образовательном учреждении | за указанное структурное подразделение:до 100 человекот 100 до 200 человексвыше 200 человек | до 20до 30до 50 |
| 8. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов | за каждый класс | до 10 |
| 9. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования) | за каждый вид | до 15 |
| 10. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, столовой | за каждый вид | до 15 |
| 11. Наличие автотранспортных средств в образовательном учреждении | за каждую единицу | до 3, но не более 20 |
| 12. Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц | за каждый вид | до 50 |
| 13. Наличие собственной котельной | за каждую | до 20 |
| 14. Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе | за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,5 |
| 15. Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп) и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида). | за каждого обучающегося (воспитанника) | 1 |

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

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

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

6.1.4.1. Директор (начальник, заведующий) образовательного учреждения:

- I группа по оплате труда руководителей:

имеющий высшую квалификационную категорию - 16-й разряд;

имеющий I квалификационную категорию - 15-й разряд;

- II группа по оплате труда руководителей:

имеющий высшую квалификационную категорию - 15-й разряд;

имеющий I квалификационную категорию - 14-й разряд;

- III группа по оплате труда руководителей:

имеющий высшую квалификационную категорию - 14-й разряд;

имеющий I квалификационную категорию - 13-й разряд;

- IV группа по оплате труда руководителей:

имеющий высшую квалификационную категорию - 13-й разряд;

имеющий I квалификационную категорию - 12-й разряд.

6.1.4.2. Заместитель директора (начальника, заведующего), директор филиала, старший мастер:

- I группа по оплате труда руководителей:

имеющий высшую квалификационную категорию - 14-15-й разряды;

имеющий I квалификационную категорию - 13-14-й разряды;

- II группа по оплате труда руководителей:

имеющий высшую квалификационную категорию - 13-14-й разряды;

имеющий I квалификационную категорию - 12-13-й разряды;

- III группа по оплате труда руководителей:

имеющий высшую квалификационную категорию - 12-13-й разряды;

имеющий I квалификационную категорию - 11-12-й разряды;

- IV группа по оплате труда руководителей:

имеющий высшую квалификационную категорию - 11-12-й разряды;

имеющий I квалификационную категорию - 11-й разряд.

6.1.4.3. Руководитель структурного подразделения образовательного учреждения:

- I группа по оплате труда руководителей:

имеющий высшую квалификационную категорию - 14-й разряд;

имеющий I квалификационную категорию - 13-й разряд;

- II группа по оплате труда руководителей:

имеющий высшую квалификационную категорию - 13-й разряд;

имеющий I квалификационную категорию - 12-й разряд;

- III группа по оплате труда руководителей:

имеющий высшую квалификационную категорию - 12-й разряд;

имеющий I квалификационную категорию - 11-й разряд;

- IV группа по оплате труда руководителей:

имеющий высшую квалификационную категорию - 11-й разряд;

имеющий I квалификационную категорию - 9-10-й разряды.

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

6.2.1. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год Отделом образования администрации города в установленном порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих указанные объемы работы учреждения.

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

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

6.2.3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", устанавливается Отделом образования администрации города.

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

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

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

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

по муниципальным оздоровительным лагерям всех видов и наименований - по количеству принятых на отдых и оздоровление в смену (заезд);

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

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

Пункт 1 таблицы показателей при установлении суммы баллов в муниципальных образовательных учреждениях, реализующих в том числе и программы дошкольного образования, применяется только в отношении количества детей, охваченных образовательными услугами на основе кратковременного пребывания (кроме воспитанников основного списочного состава).

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

6.2.7. Оплата труда работникам муниципальных методических (учебно-методических) кабинетов (центров) производится в зависимости от группы по оплате труда руководителя.

VII. Порядок, условия и размер стимулирующих выплат и единовременной материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений, их заместителям

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

7.2. Стимулирующие выплаты руководителям выплачиваются на основании приказа начальника Отдела образования администрации города Енисейска.

Руководителям, заместителям руководителей муниципальных образовательных учреждений устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

персональные надбавки (доплаты);

премии.

7.2.1. Персональные надбавки (доплаты) устанавливаются за создание оптимальных условий жизнедеятельности учреждений, грамотное управление обеспечивающими процессами в учреждении, в зависимости от индивидуальных деловых качеств работника, уровня его профессионального мастерства, за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности. Персональные надбавки (доплаты) устанавливаются за каждый показатель раздельно.

Персональные надбавки (доплаты) устанавливаются в размере, не превышающем 100% должностного оклада.

7.2.2. Премии руководителям образовательных учреждений выплачиваются за достижение учреждениями высоких результатов деятельности за каждый вид достижений раздельно. Размер премий может составлять до 50% должностного оклада.

7.2.3. Размер стимулирующих выплат руководителям образовательных учреждений устанавливается по итогам квартала, приказом начальника управления образования на основе решения комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных учреждений города. Положение о комиссии утверждается начальником отдела образования.

7.2.4. Размер стимулирующих выплат определяется согласно градации персональных надбавок (доплат) и премий:

|  |  |
| --- | --- |
| Персональные надбавки (доплаты), до100% | Премии, до 50% |
| Достижения | Размер премии |
| Показатели[\*](#sub_721) | Размер доплат |
| 1.Выполнение плана работы образовательного учреждения | до 15% | 1. Качество образовательной подготовки учащихся | до 10% |
| 2. Обеспечение условий безопасности жизнедеятельности образовательного учреждения | до 15% | 2. Достижения участников образовательного процесса в городских, краевых, федеральных, международных мероприятиях | до 20% |
| 3.Участие (организация, проведение) в городских, краевых, федеральных, международных мероприятиях | до 25% | 3. Занятость учащихся в каникулярное время | до 10% |
| 4.Реализация программы развития образовательного учреждения | до 15% | 4. Готовность образовательного учреждения к новому учебному году[\*\*](#sub_722) | до 10% |
| 5.Научно-методическая деятельность образовательного учреждения | до 10% |  |  |
| 6.Инновационная деятельность образовательного учреждения | до 10% |  |  |
| 7. Целевое и эффективное использование бюджетных ассигнований и краевых субвенций | до 10% |  |  |

\* При определении размера персональных надбавок (доплат) учитывается реализация приоритетов городской системы образования

\*\* Выплата премии за данное достижение производится в течение 12 месяцев.

7.2.5. Перечень нарушений, за которые руководитель может лишаться премии (полностью или частично)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Нарушение | Размер снижения премии |
| 1 | Нарушение трудовой дисциплины, повлекшее дисциплинарное взыскание:выговорзамечание | 100%до 50% |

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

7.2.7. Руководящим работникам, вновь поступившим на работу или переведенным из другого учреждения, премия за отработанное время может быть выплачена по усмотрению начальника Отдела образования администрации города.

7.3. Размер и условия выплаты единовременной материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений устанавливаются учредителем – Отделом образования администрации города за счет средств фонда оплаты труда соответствующего образовательного учреждения.

VIII. Порядок, условия и размер стимулирующих выплат и единовременной материальной помощи иным, помимо руководящих, работникам муниципальных образовательных учреждений

8.1. Стимулирующие выплаты иным, помимо руководящих, работникам муниципальных образовательных учреждений устанавливаются в целях повышения личной заинтересованности работников в результативности, эффективности и высоком качестве образовательного процесса в учреждении, которое является местом их работы.

8.2. Стимулирующие выплаты работникам выплачиваются на основании приказа руководителя образовательного учреждения.

Работникам муниципальных образовательных учреждений устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

персональные надбавки (доплаты);

премии.

8.2.1. Сроки и размер стимулирующих выплат работникам устанавливаются приказом руководителя образовательного учреждения.

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

Размер персональных надбавок (доплат) определяется в соответствии с локальным нормативным актом, принятым в образовательном учреждении.

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

Работникам, вновь поступившим на работу или переведенным из другого учреждения, премия за отработанное время может быть выплачена по усмотрению руководителя образовательного учреждения.

8.2.3. Премия не выплачивается работнику в случае невыполнения должностных обязанностей и заданий руководителя образовательного учреждения, а также нарушения техники безопасности. В случае применения к работнику предусмотренного законодательством о труде дисциплинарного взыскания меры поощрения к такому работнику не применяются в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

8.3. Размер единовременной материальной помощи работникам образовательного учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения за счет средств фонда оплаты труда соответствующего образовательного учреждения.