

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ТЫНДЫ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ от 8 апреля 2014 г. N 958

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА В МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА ТЫНДЫ

Список изменяющих документов
(в ред. постановлений администрации города Тынды
от 03.09.2014 N 3170, от 30.10.2014 N 4133,
от 18.12.2014 N 4777)

В соответствии со [статьями 144, 145](#) Трудового кодекса РФ, [частью 2 статьи 53](#) Федерального закона от 6 октября 2003 г. N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", постановлением мэра г. Тынды от 25 июня 2009 г. N 1333 "О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений г. Тынды, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников учреждений, финансируемых из городского бюджета" и в целях реализации Плана мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда в муниципальных учреждениях города Тынды на 2013 - 2018 годы, утвержденном распоряжением администрации города Тынды от 31 января 2013 г. N 35р, администрация города Тынды постановляет:

1. Утвердить прилагаемые:

а) Примерное [положение](#) об оплате труда в муниципальных учреждениях образования города Тынды (приложение N 1);

б) размеры должностных окладов (окладов), ставок работников муниципальных учреждений образования города Тынды ([приложение N 2](#));

в) показатели и порядок отнесения муниципальных учреждений образования города Тынды к группам по оплате труда руководителей и специалистов ([приложение N 3](#));

г) [перечень](#) должностей (профессий) работников учреждений образования, относимых к основному персоналу, административно-управленческому персоналу (приложение N 4);

д) [Положение](#) об оплате труда руководителей муниципальных учреждений образования города Тынды, их заместителей и главных бухгалтеров (приложение N 5).

2. Муниципальным учреждениям образования города Тынды не позднее 3-месячного срока со дня вступления в силу настоящего постановления:

а) разработать соответствующие положения об оплате труда работников;

б) внести изменения в коллективные договоры, локальные нормативные акты, трудовые договоры.

3. Опубликовать настоящее постановление в газете "Авангард".

4. Настоящее постановление вступает в силу на следующий день после его опубликования.

5. Со дня вступления в силу настоящего постановления признать утратившими силу:

постановление мэра г. Тынды от 24 сентября 2009 г. N 1989 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений образования города Тынды";

постановление мэра г. Тынды от 1 июня 2010 г. N 1318 "О внесении изменений в постановление мэра г. Тынды от 24 сентября 2009 г. N 1989 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений образования города Тынды";

постановление мэра г. Тынды от 6 октября 2010 г. N 2477 "О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений образования города Тынды, утвержденное постановлением мэра г. Тынды от 24 сентября 2009 г. N 1989";

постановление мэра г. Тынды от 23 декабря 2010 г. N 3238 "О внесении изменений в постановления мэра г. Тынды от 25 июня 2009 г. N 1333, от 14 августа 2009 г. N 1702, от 24 сентября 2009 г. N 1989, от 24 сентября 2009 г. N 1990, от 24 сентября 2009 г. N 1991, от 24 сентября 2009 г. N 1992, от 19 ноября 2009 г. N 2484, от 19 ноября 2009 г. N 2489";

постановление мэра г. Тынды от 16 марта 2011 г. N 557 "О внесении изменения в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений образования города Тынды, утвержденное постановлением мэра г. Тынды от 24 сентября 2009 г. N 1989";

постановление мэра г. Тынды от 20 октября 2011 г. N 2828 "О внесении изменения в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений образования города Тынды, утвержденное постановлением мэра г. Тынды от 24 сентября 2009 г. N 1989";

постановление администрации города Тынды от 15 октября 2012 г. N 3110 "О внесении изменений в постановление мэра г. Тынды от 24 сентября 2009 г. N 1989 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений образования города Тынды";

постановление администрации города Тынды от 25 апреля 2013 г. N 1169 "О внесении изменений в постановление мэра г. Тынды от 24 сентября 2009 г. N 1989 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений образования города Тынды";

постановление администрации города Тынды от 2 июля 2013 г. N 1751 "О внесении изменения в постановление мэра г. Тынды от 24 сентября 2009 г. N 1989 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений образования города Тынды";

постановление администрации города Тынды от 8 октября 2013 г. N 2750 "О внесении изменений в постановление мэра г. Тынды от 24 сентября 2009 г. N 1989 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений образования города Тынды";

постановление администрации города Тынды от 29 января 2014 г. N 138 "О внесении изменений в постановление мэра г. Тынды от 24 сентября 2009 г. N 1989 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений образования города Тынды".

6. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации города Тынды по социальной политике Лоцман О.В.

Мэр

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА В МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ
ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА ТЫНДЫ**

I. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда в муниципальных учреждениях образования города Тынды (далее - Положение) разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников учреждений образования (кроме педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, руководителей (заместителей руководителей) общеобразовательных учреждений) (далее - учреждения), усиления их заинтересованности в конечных результатах труда, улучшения качества предоставляемых муниципальных услуг и включает в себя:

условия оплаты труда работников учреждений;

размеры должностных окладов, окладов (ставок) работников учреждений по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), виды и размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам, окладам (ставкам);

наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

наименования и условия выплат стимулирующего характера;

иные выплаты;

порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений.

II. Условия оплаты труда работников учреждений

2. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются и изменяются с учетом:

а) Единого тарифно-квалификационного [справочника](#) работ и профессий рабочих и Единого квалификационного [справочника](#) должностей руководителей, специалистов и служащих либо профессиональных стандартов;

б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

в) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

г) перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях города Тынды (далее - город);

д) перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях города;

е) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

ж) настоящего Положения;

з) мнения представительного органа работников.

3. Системы оплаты труда работников учреждений, включающие размеры должностных окладов, окладов (ставок) заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, повышающие коэффициенты, устанавливаются соответствующими положениями об оплате труда учреждений, коллективными договорами.

4. Положение об оплате труда должно состоять из глав (общие положения, условия оплаты труда, в том числе размеры должностных окладов, окладов (ставок) работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов к должностным окладам, окладам (ставкам), компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты, иные выплаты, оплата труда отдельных категорий работников, источники финансирования этих выплат, положение комиссии по оценке выполнения работниками показателей).

4.1. Положение об оплате труда является локальным нормативным актом, на основании которого формируется штатное расписание учреждения.

4.2. Положение об оплате труда работников утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников после согласования с главным распорядителем бюджетных средств, органом по труду администрации города Тынды.

5. В учреждениях устанавливается повременная (премиальная) система оплаты труда на основе окладов (ставок).

По отдельным должностям (профессиям) могут устанавливаться часовые ставки заработной платы. Расчет часовой ставки заработной платы производится путем деления месячного оклада (ставки) работника на среднемесячное количество рабочих часов исходя из установленной годовой нормы рабочего времени.

6. В зависимости от условий труда в учреждениях для некоторых категорий должностей (профессий) положением об оплате труда, коллективным договором может устанавливаться сдельная (премиальная, аккордная, прогрессивная, регрессивная) система оплаты труда на основе сдельных расценок.

7. Месячная заработная плата педагогических работников, для которых установлены нормы часов преподавательской или педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, определяется с учетом фактического объема учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы) путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы за календарный месяц на фактический объем учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы, учет рабочего времени по основной должности (профессии), а также

по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производятся отдельно по каждой из должностей (профессий).

III. Размеры должностных окладов, окладов (ставок)
работников учреждений, виды и размеры повышающих
коэффициентов к должностным окладам,
окладам (ставкам)

9. Должностные оклады, оклады (ставки) (далее - оклады (ставки)) устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (ПКГ), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

9.1. Квалификационная категория учитывается по той специальности, по которой работнику присвоена квалификационная категория.

9.2. Повышение оклада (ставки) в зависимости от присвоенной квалификационной категории производится в течение 5 лет на основании приказа (распоряжения) учреждения со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

До окончания срока действия квалификационной категории работник может обратиться в аттестационную комиссию для прохождения переаттестации в установленном порядке.

9.3. В случае отказа работника или непрохождения очередной переаттестации по неуважительным причинам присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается, а оклад (ставка) изменяется с момента истечения пятилетнего срока ее присвоения.

10. Размеры окладов (ставок) работников учреждений устанавливаются согласно [приложению N 2](#) с учетом показателей и порядка отнесения учреждений к группам по оплате труда работников ([приложение N 3](#) к настоящему постановлению).

10.1. Размер оклада (ставки), установленный работнику, в обязательном порядке включается в трудовой договор.

11. К окладу (ставке) по соответствующим ПКГ могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты:

а) повышающий коэффициент к окладу (ставке) за ученую степень, почетные звания;

б) повышающий коэффициент к окладу (ставке) по учреждению (структурному подразделению учреждения) - коэффициент спецификации;

в) повышающий коэффициент к окладу (ставке) за выполнение важных (особо важных) и ответственных работ (особо ответственных работ).

12. Повышающий коэффициент к окладу (ставке) за ученую степень, почетное звание применяется только по основной работе и устанавливается работнику в размерах:

Ученая степень, почетное звание, награда	Коэффициент к окладу (ставке)
Почетное звание: "Народный учитель РФ", "Заслуженный преподаватель", "Заслуженный учитель РФ"	0,3
Награда: "Медаль Ушинского", "Почетный работник общего	0,3

образования", "За милосердие и благотворительность", "Отличник народного просвещения"	
Почетные звания Амурской области	0,2
Доктор педагогических наук	1,0
Кандидат педагогических наук	0,5

При наличии у работника двух почетных званий коэффициент к окладу (ставке) применяется по одному из оснований с более высоким коэффициентом. Право на выплату повышающего коэффициента возникает со дня присвоения награждения, со дня принятия Министерством образования и науки РФ решения о выдаче диплома.

13. Повышающий коэффициент к окладу (ставке) по учреждению (структурному подразделению учреждения) - коэффициент специфики к должностному окладу (окладу), ставке устанавливается всем работникам учреждения (структурного подразделения) и связан со спецификой деятельности отдельных учреждений (структурного подразделения):

специальные (коррекционные) образовательные учреждения (классы, группы) для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) - до 0,44;

оздоровительные образовательные учреждения санаторного типа (классы, группы) для детей, нуждающихся в длительном лечении, - до 0,44;

лицеи, гимназии - до 0,33;

педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья (на основании медицинского учреждения), - до 0,44.

Решение об установлении коэффициента специфики к окладу (ставке) и о его размере оформляется приказом (распоряжением) и принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

14. Повышающий коэффициент к окладу (ставке) за выполнение важных (особо важных) и ответственных работ (особо ответственных работ) устанавливается приказом (распоряжением) по решению руководителя учреждения работникам, тарифицированным не ниже 6 разряда Единого тарифно-квалификационного справочника и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, в размерах:

N	Перечень профессий	Максимальный коэффициент к окладу (ставке)
1.	Водитель автобуса или специального легкового автомобиля, имеющий 1 класс и занятый перевозкой детей, воспитанников; повар, выполняющий обязанности шеф-повара, при отсутствии в штатном расписании такой должности; рабочий, выполняющий станочные работы по обработке металла и других материалов (токарь, фрезеровщик, шлифовщик), принимающий непосредственное участие в учебном процессе; бригадир учебного хозяйства; закройщик, занятый в учебно-производственных мастерских, принимающий непосредственное участие в учебном	0,3

процессе	
----------	--

15. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (ставке) определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (ставке) носят стимулирующий характер. Повышающие коэффициенты (кроме повышающего коэффициента к окладу (ставке) за ученую степень, почетное звание) к окладам (ставкам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (ставку) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением районного **коэффициента** и процентной **надбавки** за стаж работы в местности, **приравненной** к районам Крайнего Севера).

IV. Наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера

16. Работникам учреждений могут быть установлены следующие компенсационные выплаты (доплаты, надбавки) к окладу (ставке):

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

б) доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

в) доплаты (надбавки) за работу в местности с особыми климатическими условиями (в местности, **приравненной** к районам Крайнего Севера).

17. Доплата производится работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда) в размере до 12 процентов оклада (ставки), а работникам, занятым на работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, до 24% оклада (ставки) за фактическое время занятости в указанных условиях, но не менее 4% оклада (ставки).

18. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с Трудовым **кодексом** РФ, настоящим Положением.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок (не более 12 месяцев), на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, финансово-экономического положения учреждения, но не менее 20% оклада (ставки) по основной должности (профессии).

19. Доплата за сверхурочную работу производится в размерах, установленных **статьей 152** Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры доплаты к окладу (ставке) за

сверхурочную работу определяются положением об оплате труда, коллективным договором или трудовым договором.

20. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждений за каждый час работы в ночное время.

Доплата за работу в ночное время работникам учреждений устанавливается в размере 35% оклада (ставки) работника за каждый час работы в ночное время.

Расчет доплаты за каждый час работы в ночное время производится путем деления оклада (ставки) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

21. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в размерах, установленных [статьей 153](#) Трудового кодекса РФ. Конкретные размеры доплаты к окладу (ставке) за работу в выходные или нерабочие праздничные дни устанавливаются положением об оплате труда, коллективным договором, трудовым договором.

22. Доплаты (надбавки) за работу в местности с особыми климатическими условиями (в местности, [приравненной](#) к районам Крайнего Севера) устанавливаются путем применения к заработной плате районных [коэффициентов](#) и процентной [надбавки](#) за стаж работы в данной местности. Размеры районного [коэффициента](#), процентной [надбавки](#) за стаж работы в данной местности и порядок их применения для расчета заработной платы устанавливаются в соответствии с Трудовым [кодексом](#) РФ.

23. Начисления выплат компенсационного характера (за исключением районного [коэффициента](#) и процентной [надбавки](#) за стаж работы в местности, [приравненной](#) к районам Крайнего Севера) производятся на оклады (ставки) заработной платы работников по соответствующим ПКГ без учета повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего характера.

24. Наименования, размеры выплат компенсационного характера, факторы, обуславливающие получение этих выплат, в обязательном порядке включаются в трудовой договор.

V. Наименования и условия выплат стимулирующего характера

25. Работникам учреждений могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты (надбавки) к окладу (ставке):

- а) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) надбавка за качество выполняемых работ;
- в) надбавка за выслугу лет, непрерывный стаж работы;
- г) премия по итогам работы.

26. Размеры стимулирующих выплат определяются в соответствии с оценкой эффективности деятельности работника на основе применения целевых показателей его работы. Целевые показатели эффективности деятельности работников устанавливаются в соответствии с целями деятельности учреждения, программой его развития, целями деятельности отдельных структурных подразделений, характером деятельности разных категорий работников, круга их должностных обязанностей.

26.1. Оценка целевых показателей деятельности работников осуществляется комиссией, создаваемой в учреждении. Цели, задачи, порядок работы, принятия решения, состав комиссии определяются соответствующим положением об оплате труда.

27. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентном выражении к окладу (ставке) приказом (распоряжением) на календарный год по итогам работы за предыдущий год и выплачивается ежемесячно.

Приказ (распоряжение) в обязательном порядке должен содержать размер в процентах, основание установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы со ссылкой на соответствующий пункт положения об оплате труда, на решение комиссии, источники финансирования.

27.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на основании следующих целевых показателей (далее - показатель):

Показатель	Критерии
1. Для педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала учреждений дошкольного образования	
Разработка и реализация образовательной программы	Показатель оценивает степень участия работников в разработке и реализации основной образовательной программы
Профессиональные достижения	<p>Показатель позволяет оценить в совокупности деятельность по критериям:</p> <ul style="list-style-type: none"> - наличие высшего педагогического образования; - повышение квалификации (квалификационной категории); - количество авторских программ; - участие в конкурсах на городском, областном уровнях; - представление педагогического опыта в СМИ; - участие в инновационной деятельности учреждения; - результаты участия в конкурсах профессионального мастерства (призовые места на городском, областном, российском уровнях); - количество выступлений на конференциях, форумах, семинарах, совещаниях на городском, областном, российском уровнях; - позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявившаяся в достижениях воспитанников; - результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, смотрах (призовые места); - наличие документации по установленной форме и использование ее по назначению; - разработка факультативов, кружков и т.д.; - проведение консультаций педагогических работников и родителей (лиц, их заменяющих)

Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	Показатель оценивает работу с родителями воспитанников: - количество проведенных родительских собраний; - индивидуальная работа с родителями; - участие родителей в мероприятиях учреждения
Реализация дополнительных проектов	Показатель оценивает работу по реализации групповых, индивидуальных учебных проектов (экскурсии в музей, посещение театра, выставок и т.д.)
Результаты воспитательно-образовательной деятельности	Показатель оценивает качество освоения воспитанниками основной образовательной программы, реализуемой в учреждении (высокое, среднее, низкое)
Эффективность работы по охране жизни и здоровья воспитанников	Показатель оценивает работу: - по снижению или сохранению стабильно низкого уровня заболеваемости воспитанников; - отсутствие обоснованных жалоб (предписаний) в части организации охраны жизни и здоровья детей
2. Для педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала учреждений дополнительного образования	
Успешность учебной работы (качество освоения программ, динамика достижений обучающихся на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.)	Показатель позволяет оценить деятельность по критериям: - доля обучающихся, освоивших программу к контрольной точке, по сравнению с количеством обучающихся; - доля обучающихся, получивших призовые места в конкурсных мероприятиях областного, всероссийского уровней, по сравнению с количеством обучающихся; - доля обучающихся, получивших призовые места в городских мероприятиях, мероприятиях уровня учреждения, по сравнению с количеством обучающихся
Эффективность организации воспитательной деятельности	Показатель оценивает деятельность по критериям: - индивидуальная работа с обучающимися, не осваивающими программы к контрольной точке (количество обучающихся, не осваивающих программу к контрольной точке, с которыми проведена индивидуальная дополнительная работа, по сравнению с количеством обучающихся, не осваивающих программу к контрольной точке); - индивидуальная работа с одаренными и талантливыми обучающимися (количество обучающихся, с которыми проведена индивидуальная работа, по отношению к количеству обучающихся); - воспитательная деятельность с обучающимися за рамками функциональных обязанностей педагога

	(факультативы) (количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия воспитательного характера, по отношению к количеству обучающихся)
Обобщение и распространение передового педагогического опыта	Показатель оценивает деятельность по количеству проведенных мастер-классов, открытых занятий, выступлений на конференциях, семинарах, круглых столах, опубликованных работ, наставничество
Участие в методической, научно-исследовательской работе	Показатель оценивает деятельность по количеству авторских программ, собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий, применяемых в образовательном процессе
3. Для административно-управленческого персонала всех учреждений	
Создание условий для повышения эффективности воспитательно-образовательного процесса	Своевременное и правильное заключение хозяйственных договоров на техническое обслуживание, оснащение и ремонт; - отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок; - уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность по отношению к предыдущему году; - наличие плана развития материально-технической базы учреждения; - подготовка учреждения к приемке образовательных учреждений без замечаний
Своевременное и качественное выполнение показателей работы по должности	Показатель устанавливается в соответствии со знанием законодательства, объемом информации, которой владеет работник для исполнения своих должностных обязанностей. Показатель оценивает способность к творчеству, внесения предложений по улучшению и оптимизации работы, тщательность, точность в исполнении порученной работы, исполнение сроков сдачи отчетов, заявок, качество и достоверность представляемой информации, способность с высоким качеством выполнять требуемую работу при минимальном руководстве
4. Для прочего персонала	
Работа по методическому обеспечению педагогической деятельности	Систематическое изучение, анализ действующего законодательства в сфере образования; - количество проведенных обучений воспитательных и обучающих методик; - оказание помощи методическим объединениям учреждений; - участие в проведении аттестации

КонсультантПлюс: примечание.

В официальном тексте документа, в столбце 1, видимо, допущена опечатка: исходя из смысла постановления, имеется в виду: "... качественное исполнение обязанностей ...".

Своевременное и качественное
обязанностей по должности
(профессии), профессионализм

Исполнение в срок распоряжений руководства,
надлежащее исполнение трудовых обязанностей.
Наличие классности. Отсутствие ДТП

27.2. На основании показателей и критериев эффективности деятельности работников, указанных в настоящем пункте, учреждения устанавливают в соответствующих положениях об оплате труда размеры по категориям работников (в том числе максимальные), условия назначения и выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты работы на основе балльной системы оценки.

Педагогическим работникам дошкольных учреждений, не имеющим высшего педагогического образования, максимальный размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы снижается на 50%.

27.3. Каждому показателю присваивается определенное количество баллов. Учреждение самостоятельно определяет количество баллов по каждому показателю исходя из целей, задач, параметров муниципального задания. Общая сумма баллов по всем показателям должна быть равна 100.

Конкретный размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы определяется по формуле:

$$N_{\text{факт}} = B_{\text{макс}} / B_{\text{факт}} \times N_{\text{макс}}, \text{ где:}$$

$N_{\text{факт}}$ - размер надбавки в процентах, устанавливаемый на год по итогам работы за предыдущий год;

$B_{\text{макс}}$ - максимальное количество баллов по итогам работы за год (100 баллов);

$B_{\text{факт}}$ - сумма фактически набранных баллов по итогам работы за год;

$N_{\text{макс}}$ - максимальный размер надбавки в процентах, установленный положением об оплате труда.

28. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в процентном выражении к окладу (ставке) приказом (распоряжением) по итогам работы за календарный (месяц, квартал) и выплачивается ежемесячно.

Приказ (распоряжение) в обязательном порядке должен содержать размер в процентах, основание установления надбавки за качество выполняемых работ со ссылкой на соответствующий пункт положения об оплате труда, на решение комиссии, источники финансирования.

28.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается на основании следующих показателей:

Показатель	Критерии
1. Для педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала учреждений	

дошкольного образования	
Позитивные результаты воспитательно-образовательной деятельности	Показатель оценивает количество воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях, студиях, по отношению к количеству воспитанников в группе
Посещаемость детей в группе	Показатель устанавливается в зависимости от количества посещений детей в месяц по сравнению со средней посещаемостью за предыдущий год
Создание элементов образовательной инфраструктуры	Показатель оценивает работу педагогов, учебно-вспомогательного персонала по оформлению группы
Уровень удовлетворенности качеством образовательных услуг, комфортности пребывания ребенка в группе	Оценивается количество положительных отзывов по отношению к количеству опрошенных
Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Оценивается количество посещений неблагополучных семей, семинаров, бесед с родителями, привлечение социальных служб
Участие в деятельности учреждения	Показатель характеризует степень участия работников в достижении целей и задач учреждения
Организация и проведение физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Систематическое применение здоровьесберегающих технологий (подвижные игры, физкультминутки и т.д.)
2. Для педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала учреждений дополнительного образования	
Использование в процессе обучения современных педагогических технологий	Показатель позволяет оценить деятельность по количеству занятий с обучающимися с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео-, аудиоаппаратуры
Оценка деятельности педагога со стороны родителей обучающихся	Оценивается количество положительных отзывов по отношению к количеству опрошенных
Сохранность контингента обучающихся	Оценивает количество занимающихся по отношению к количеству зачисленных обучающихся
Участие в деятельности учреждения, городских мероприятиях	Показатель характеризует степень участия работников в достижении целей и задач учреждения, участия в городских мероприятиях
Ведение документации, поддержание помещений для занятий в надлежащем порядке	Показатель оценивает работников в части систематического составления календарно-тематических, ежедневных, поурочных планов и надлежащего заполнения журналов и др. Поддержание помещений в надлежащем порядке до и после проведения занятий

КонсультантПлюс: примечание.

Нумерация разделов, подпунктов дана в соответствии с официальным текстом документа.

5. Для административно-управленческого персонала всех учреждений

Выполнение и перевыполнение плановых показателей	Показатель определяет объем выполненных мероприятий по муниципальному заданию, по планам деятельности структурного подразделения, индивидуальным планам. Качественное ведение документации. Разработка программ, положений, экономических расчетов
Своевременная подготовка учреждения к осенне-зимнему сезону	Выполнение работ в соответствии с календарным графиком их проведения и надлежащим качеством
Обеспечение безопасного функционирования учреждения	Обеспечение состояния территории учреждения и ее благоустройство в соответствии с требованиями; - обеспечение режима экономии тепло-, водо-, энергоресурсов. Реализация программ энергосбережения
6. Для прочего персонала	
Обеспечение бесперебойной работы автотранспорта, оборудования, техники, аппаратуры	Условием выполнения данного показателя является отсутствие аварийных ситуаций, поломок, произошедших по причинам, не носящим объективного характера, или их устранение в установленные сроки с надлежащим качеством. Также исполнение работником правил (норм, инструкций) использования, обслуживания (проведение профилактических мероприятий в соответствующие сроки), хранения вверенных ему технических средств
Высокое качество деятельности	Распространение воспитательных и обучающих методик; - количество консультаций педагогам; - участие в подготовке учреждения к новому учебному году; - количество проведенных генеральных уборок; - содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений; - оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок; - отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности; - отсутствие обоснованных жалоб, конфликтных ситуаций; - соблюдение требований охраны труда, техники безопасности, санитарно-эпидемиологических правил
Соблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие дисциплинарных взысканий;

- соблюдение правил внутреннего трудового распорядка
--

28.2. На основании показателей и критериев эффективности деятельности работников, указанных в настоящем пункте, учреждения устанавливают в соответствующих положениях об оплате труда размеры по категориям работников (в том числе максимальные), условия назначения и выплаты надбавки за качество выполняемых работ на основе балльной системы оценки.

Педагогическим работникам дошкольных учреждений, не имеющим высшего педагогического образования, максимальный размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы снижается на 50%.

28.3. Каждому показателю присваивается определенное количество баллов. Учреждение самостоятельно определяет количество баллов по каждому показателю исходя из степени важности в его деятельности, увязки с повышением качества предоставляемых муниципальных услуг и целевыми показателями деятельности учреждения, направленными на достижение показателей, определенных "дорожными картами". Общая сумма баллов по всем показателям должна быть равна 100.

Конкретный размер надбавки за качество выполняемых работ определяется по формуле, указанной в [подпункте 27.3](#) настоящего Положения.

29. Надбавка за выслугу лет педагогическим работникам образовательных учреждений устанавливается независимо от перерывов в работе в процентном выражении к окладу (ставке) приказом (распоряжением) и выплачивается ежемесячно.

29.1. Размер надбавки за выслугу лет устанавливается при стаже:

- до 5 лет включительно - 10% к окладу (ставке);
- от 5 до 10 лет включительно - 15% к окладу (ставке);
- от 10 до 15 лет включительно - 25% к окладу (ставке);
- свыше 15 лет - 35% к окладу (ставке).

29.2. В стаж засчитывается время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на соответствующих должностях (профессиях).

В общий стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, включаются: время фактической работы в данном учреждении; время работы в учреждениях образования; время работы в органах местного самоуправления, государственной власти; время фактической военной, правоохранительной службы СССР, РФ; время обучения в учебных заведениях, осуществляющих подготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу; время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправомерном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе.

30. Надбавка за непрерывный стаж работы устанавливается иным работникам образовательных учреждений, педагогическим работникам учреждений, осуществляющих обеспечение образовательной деятельности, в процентном выражении к окладу (ставке) приказом (распоряжением) и выплачивается ежемесячно.

Размер надбавки за непрерывный стаж работы устанавливается при стаже:

- до 5 лет включительно - 5% к окладу (ставке);
- от 5 до 10 лет включительно - 10% к окладу (ставке);
- от 10 до 15 лет включительно - 15% к окладу (ставке);
- свыше 15 лет - 20% к окладу (ставке).

30.1. Периоды работы, включаемые (засчитываемые) в стаж для установления этой надбавки, определяются в порядке, предусмотренном [подпунктом 29.2](#) настоящего Положения.

31. Стаж при приеме на работу для выплаты надбавки за выслугу лет, непрерывный стаж работы определяются комиссией учреждения по установлению трудового стажа на основании заявления работника. Состав комиссии утверждается приказом (распоряжением) руководителя учреждения. В состав комиссии обязательно включаются (по согласованию) работники главного распорядителя средств городского бюджета, курирующего соответствующее учреждение.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет, непрерывный стаж работы к окладу (ставке) выплачивается с момента возникновения права на установление или изменение размера этой надбавки. Приказ (распоряжение) руководителя учреждения об установлении надбавки за выслугу лет оформляется не позднее трех рабочих дней со дня принятия решения комиссией по определению стажа работы, дающего право на выплату надбавки за выслугу лет, непрерывный стаж работы.

Комиссия уточняет список работников и стаж работы по мере необходимости, но не реже одного раза в год. Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки за выслугу лет возлагается на руководителя и кадровую службу учреждения.

32. Премия устанавливается в процентном выражении к окладу (ставке) приказом (распоряжением) по итогам работы за календарный (месяц, квартал, год) и выплачивается единовременно.

Премия по итогам работы (далее - премия) является формой материального стимулирования эффективного и добросовестного труда, а также конкретного вклада работника в успешное выполнение задач, стоящих перед учреждением. Максимальным размером премия не ограничена.

32.1. При установлении премии учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- выполнение обязанностей, сверх установленных должностной инструкцией;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных и ответственных работ, мероприятий;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учреждения);
- высокий уровень исполнительской дисциплины;
- высокая результативность работы;
- надлежащее качество работы с документами и выполнения поручений руководителей;

- соблюдение требований трудового распорядка;
- личный вклад в успешное выполнение задач, стоящих перед учреждением.

32.2. Работникам, уволенным в период, принятый в качестве расчетного для установления премии, премия за соответствующий период выплачивается за фактически отработанное время и с учетом личного вклада работника в результаты деятельности учреждения. Работники, поступившие на работу в течение периода, принятого в качестве расчетного для начисления премии, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени. Время нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске включается в расчетный период для начисления премий.

32.3. Не подлежат премированию работники, имевшие дисциплинарное взыскание в период работы, за который начисляется премия.

33. Начисление выплат стимулирующего характера производится на оклады (ставки) заработной платы работников по соответствующим ПКГ без учета повышающих коэффициентов, выплат компенсационного характера (за исключением районного [коэффициента](#) и процентной [надбавки](#) за стаж работы в местности, [приравненной](#) к районам Крайнего Севера).

34. Наименования, размеры, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, условия получения стимулирующих выплат в обязательном порядке включаются в трудовой договор.

VI. Иные выплаты

35. При наличии экономии по фонду оплаты труда в части субсидий городского бюджета, средств приносящей доходы деятельности может выплачиваться единовременная материальная помощь в фиксированном размере. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления: при стихийном бедствии и чрезвычайной ситуации; несчастном случае, краже, пожаре, тяжелом материальном положении или заболевании работника; тяжелом заболевании или смерти близкого родственника работника; рождении ребенка; вступлении в брак; к юбилейным, праздничным датам; в связи с присуждением почетных званий; с награждением государственными и ведомственными наградами; выходом на пенсию и в других случаях. В случае смерти работника материальная помощь оказывается его близким родственникам.

Решение о выплате материальной помощи оформляется приказом (распоряжением), в котором указываются основание для выплаты и размеры в рублях.

Материальная помощь является выплатой социального характера, не относится к оплате труда, не учитывается для расчета среднего заработка.

VII. Формирование фонда оплаты труда

36. Фонд оплаты труда работников муниципального автономного и бюджетного учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке автономному и бюджетному учреждению из городского бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, исходя из штатной численности работников учреждения, утвержденной в соответствии с установленным порядком, и выплат, установленных в соответствии с положением об оплате труда. Фонд оплаты труда на год определяется исходя из количества должностей, предусмотренных штатным расписанием учреждения, и размеров должностных окладов (окладов), ставок по каждой должности, профессии, фонда компенсационных выплат и фонда выплат стимулирующего характера.

При формировании фонда оплаты труда предельная доля оплаты труда работников

административно-управленческого персонала должна составлять не более 40%.

37. Расчет годового фонда оплаты труда составляет учреждение в установленном порядке и сроки.

В расчет годового фонда оплаты труда не включаются суммы на доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Эти доплаты осуществляются за счет экономии годового фонда оплаты труда.

38. Представленный учреждением на утверждение расчет годового фонда оплаты труда проверяется соответствующим главным распорядителем средств городского бюджета и может быть уменьшен (увеличен) в зависимости от доведенных ему лимитов бюджетных обязательств.

39. Годовой фонд оплаты труда учреждения утверждается (изменяется) соответствующим главным распорядителем средств городского бюджета.

40. Годовой фонд оплаты труда учреждения не может быть уменьшен при проведении мероприятий по оптимизации и сокращению численности или штата работников, проводимых в инициативном порядке непосредственно руководителем учреждения.

41. Руководитель учреждения утверждает штатное расписание в пределах утвержденного годового фонда оплаты труда.

42. Руководитель учреждения при необходимости вправе перераспределять средства годового фонда оплаты труда между выплатами, предусмотренными положением об оплате труда, и не использованные в течение расчетного периода (месяц, квартал, год) на выплату должностных окладов, компенсационных и стимулирующих выплат по согласованию с главным распорядителем бюджетных средств, с учетом безусловного обеспечения выплат компенсационного характера, установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации.

43. Руководитель учреждения организует учет использования годового фонда оплаты труда.

44. Должностные лица, допустившие перерасход или незаконное расходование годового фонда оплаты труда, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

45. Контроль за правильностью определения и использования годового фонда оплаты осуществляется соответствующим главным распорядителем средств городского бюджета, а также при проведении ревизий и проверок вопросов финансовой и хозяйственной деятельности учреждения.

Приложение N 2
к постановлению
администрации
города Тынды
от 8 апреля 2014 г. N 958

**РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (ОКЛАДОВ), СТАВОК РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА ТЫНДЫ <1>**

Список изменяющих документов
(в ред. постановлений администрации города Тынды
от 03.09.2014 N 3170, от 18.12.2014 N 4777)

Квалификационные уровни	Наименование профессиональных квалификационных групп, должностей (профессий), отнесенных к соответствующим квалификационным уровням	Размеры должностных окладов, (окладов), ставок в рублях
Общепрофессиональные профессии рабочих (приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. N 248н)		
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
1	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	
	Сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, гардеробщик, грузчик, кладовщик, швея, кастелянша, дворник, кухонный рабочий, машинист по стирке белья, подсобный рабочий	2907
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	
	Водитель автомобиля (управление легковыми автомобилями всех типов; грузовыми автомобилями всех типов грузоподъемностью до 40 тонн, автобусами габаритной длиной 7 - 12 метров)	2605,3
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	2908,3
2	Слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, столяр, электрогазосварщик	2683,6
Общепрофессиональные должности служащих (приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. N 247н)		
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"		
1	Делопроизводитель, секретарь, секретарь-машинистка, машинистка	2907
	Кассир	2367,3
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"		

второго уровня"		
1	Лаборант, диспетчер, инспектор по кадрам, техник	2604
	Библиотекарь:	
	без квалификационной категории	2977,8
	при наличии II квалификационной категории	3174
	при наличии I квалификационной категории	3438,5
2	Заведующий хозяйством	2907
3	Шеф-повар	3280,8
4	Механик, мастер участка:	
	без категории	3272,2
	II категории	3816,1
	I категории	4332,6
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
1	Бухгалтер, документовед, бухгалтер-ревизор	2573,7
	Инженер-программист, психолог, социолог, специалист по кадрам, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по договорной и претензионной работе, экономист по материально-техническому снабжению, экономист по планированию, экономист по труду, экономист по финансовой работе, юристконсульт	2856
2	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	
	Специалисты II категории:	
	Бухгалтер, документовед, бухгалтер-ревизор	3139,3
	Инженер-программист, психолог, социолог, специалист по кадрам, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по договорной и претензионной работе, экономист по материально-техническому снабжению, экономист по планированию, экономист по труду, экономист по финансовой работе, юристконсульт	3448
3	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	
	Специалисты I категории:	

	Бухгалтер, документовед, бухгалтер-ревизор, инженер-программист, психолог, социолог, специалист по кадрам, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по договорной и претензионной работе, экономист по материально-техническому снабжению, экономист по планированию, экономист по труду, экономист по финансовой работе, юрисконсульт	3787,3
4	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" Экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор	4550,8
5	Заместитель главного бухгалтера	5710,8
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"		
1	Начальник отдела: технического, экономического, хозяйственного, кадров: IV группы по оплате труда руководителей III группы по оплате труда руководителей II группы по оплате труда руководителей I группы по оплате труда руководителей	4550,8 4918,8 5315,4 5710,8
	Руководитель группы учета, начальник отдела	5315,4
<p><*> За исключением случаев, когда должность с наименованием "главный" является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя учреждения либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием "главный" возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации</p>		
Должности работников образования (приказ Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. N 216н)		
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1	Вожатый	2506
	Помощник воспитателя	2809
	Секретарь учебной части	2907
(введено постановлением администрации города Тынды от 03.09.2014 N 3170)		
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1.	Младший воспитатель	5965

(п. 1 в ред. постановления администрации города Тынды от 18.12.2014 N 4777)

2	Диспетчер образовательного учреждения	2604
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников <2>		
1	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый:	
	без квалификационной категории	3892,8
	при наличии II квалификационной категории	4656,3
	при наличии I квалификационной категории	5024,3
	при наличии высшей квалификационной категории	5421
2	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, концертмейстер:	
	без квалификационной категории	3892,8
	при наличии II квалификационной категории	5024,3
	при наличии I квалификационной категории	5421
	при наличии высшей квалификационной категории	5816,3
3	Воспитатель, мастер производственного обучения, педагог-психолог:	
	без квалификационной категории	4261
	при наличии II квалификационной категории	5024,3
	при наличии I квалификационной категории	5421
	при наличии высшей квалификационной категории	5816,3
	Методист:	
	без квалификационной категории	3892,8
	при наличии II квалификационной категории	5024,3
	при наличии I квалификационной категории	5421
	при наличии высшей квалификационной категории	5816,3
	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), старший методист:	
	без квалификационной категории	4261
при наличии II квалификационной категории	5024,3	

	при наличии I квалификационной категории	5421
	при наличии высшей квалификационной категории	5816,3
4	Преподаватель, старший воспитатель: без квалификационной категории	4261
	при наличии II квалификационной категории	5024,3
	при наличии I квалификационной категории	5421
	при наличии высшей квалификационной категории	5816,3
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников <3>		
1	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель: без квалификационной категории	4331
	при наличии II квалификационной категории	5184
	при наличии I квалификационной категории	5595,1
	при наличии высшей квалификационной категории	6038,1
2	Социальный педагог, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, концертмейстер: без квалификационной категории	4331
	при наличии II квалификационной категории	5595,1
	при наличии I квалификационной категории	6038,1
	при наличии высшей квалификационной категории	6480
3	Воспитатель, педагог-психолог: без квалификационной категории	4742,1
	при наличии II квалификационной категории	5595,1
	при наличии I квалификационной категории	6038,1
	при наличии высшей квалификационной категории	6480
	Методист: без квалификационной категории	4331
	при наличии II квалификационной категории	5595,1
	при наличии I квалификационной категории	6038,1
	при наличии высшей квалификационной категории	6480
	Учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед),	

	старший методист: без квалификационной категории	4742,1
	при наличии II квалификационной категории	5595,1
	при наличии I квалификационной категории	6038,1
	при наличии высшей квалификационной категории	6480
4	Старший воспитатель: без квалификационной категории	4742,1
	при наличии II квалификационной категории	5595,1
	при наличии I квалификационной категории	6038,1
	при наличии высшей квалификационной категории	6480
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников <4>		
1	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый: без квалификационной категории	4331
	при наличии II квалификационной категории	5184
	при наличии I квалификационной категории	5595,1
	при наличии высшей квалификационной категории	6038,1
2	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, концертмейстер: без квалификационной категории	4331
	при наличии II квалификационной категории	5595,1
	при наличии I квалификационной категории	6038,1
	при наличии высшей квалификационной категории	6480
3	Мастер производственного обучения, педагог-психолог, воспитатель: без квалификационной категории	4742,1
	при наличии II квалификационной категории	5595,1
	при наличии I квалификационной категории	6038,1
	при наличии высшей квалификационной категории	6480
	Методист: без квалификационной категории	4331

	при наличии II квалификационной категории	5595,1
	при наличии I квалификационной категории	6038,1
	при наличии высшей квалификационной категории	6480
	Методист методического, учебно-методического кабинета (центра), фильмотек	6380
	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), старший методист:	
	без квалификационной категории	4742,1
	при наличии II квалификационной категории	5595,1
	при наличии I квалификационной категории	6038,1
	при наличии высшей квалификационной категории	6480
4	Преподаватель, старший воспитатель:	
	без квалификационной категории	4742,1
	при наличии II квалификационной категории	5595,1
	при наличии I квалификационной категории	6038,1
	при наличии высшей квалификационной категории	6480
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1	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	
	при наличии I квалификационной категории, в учреждениях, отнесенных к:	
	IV группе по оплате труда руководителей	6050,7
	III группе по оплате труда руководителей	6723
	II группе по оплате труда руководителей	7470
	I группе по оплате труда руководителей	8300
	при наличии высшей квалификационной категории в учреждениях, отнесенных к:	

	IV группе по оплате труда руководителей	6723
	III группе по оплате труда руководителей	7470
	II группе по оплате труда руководителей	8300
	I группе по оплате труда руководителей	8964
Должности работников культуры, искусства и кинематографии (приказ Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. N 570)		
Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"		
1	Заведующий библиотекой:	
	IV группы по оплате труда руководителей	4986
	III группы по оплате труда руководителей	4986
	II группы по оплате труда руководителей	5382
	I группы по оплате труда руководителей	5819

Примечание:

<1> Размеры должностных окладов (окладов), ставок рассчитаны исходя из полностью отработанной в календарном месяце нормы рабочего времени (установленной правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством) и выполненной нормы труда.

<2> Общеобразовательных учреждений.

<3> Дошкольных учреждений.

<4> Учреждений дополнительного образования.

Приложение N 3
к постановлению
администрации
города Тынды
от 8 апреля 2014 г. N 958

**ПОКАЗАТЕЛИ И ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА ТЫНДЫ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА
РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СПЕЦИАЛИСТОВ**

1. К объемным показателям деятельности учреждений относятся показатели, характеризующие численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы образовательного учреждения, превышение плановой

(проектной) наполняемости и др. показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

2. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководителей и специалистов оценивается в баллах по следующим показателям:

Показатели	Условия	Количество баллов
1. Количество обучающихся в учреждениях	Из расчета на каждого обучающегося	0,3
2. Превышение плановой (проектной) наполняемости по классам (группам) или по количеству обучающихся в учреждениях	За каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
3. Количество работников в учреждении	За каждого работника	1
	Дополнительно за каждого работника, имеющего:	
	- первую квалификационную категорию	0,5
	- высшую квалификационную категорию	1
4. Наличие групп продленного дня		До 20
5. Наличие учебно-консультационного пункта, интерната, общежития при учреждении	За каждое указанное структурное подразделение	
	до 100 человек	до 20
	от 100 до 200 чел.	до 30
	свыше 200 чел.	до 50
6. Наличие обучающихся с полным гособеспечением в учреждениях	Из расчета за каждого дополнительно	0,5
7. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	До 10
8. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений	За каждый вид	До 15
9. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	До 15

10. Наличие: - автотранспортных средств и др. самоходной техники на балансе учреждения - другой учебной техники	за каждую единицу за каждую единицу	до 3, но не более 20 до 20
11. Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)	Находящихся на балансе учреждения - в других случаях	До 30 до 15
12. Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га. А при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	За каждый вид	До 50
13. Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений и жилых помещений	За каждый вид	До 20
14. Наличие обучающихся в учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	За каждого обучающегося	0,5
15. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящей таблице, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено органом управления образованием по подчиненности образовательного учреждения	За каждый дополнительный показатель	До 20

3. Образовательные учреждения относятся к I-й, II-й, III-й или IV-й группам по оплате труда руководителей, специалистов по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности:

- 1 группа - 500 и свыше баллов;
- 2 группа - до 500 баллов;
- 3 группа - до 350 баллов;
- 4 группа - до 200 баллов.

4. Группа по оплате труда руководителей, специалистов определяется главным распорядителем бюджетных средств ежегодно на основании статистических и других официальных документов, представляемых руководителями учреждений, подтверждающих наличие указанных показателей работы. Для вновь открываемых учреждений группы по оплате труда руководителей, специалистов устанавливаются исходя из проектных показателей.

Приложение N 4
к постановлению
администрации
города Тынды
от 8 апреля 2014 г. N 958

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ (ПРОФЕССИЙ) РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ
ОБРАЗОВАНИЯ, ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ,
АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОМУ ПЕРСОНАЛУ**

I. Перечень должностей (профессий) работников, относимых
к основному персоналу по виду экономической
деятельности "Образование"

1. Воспитатель.
2. Преподаватель.
3. Учитель.
4. Педагог дополнительного образования.

II. Перечень должностей (профессий) работников
учреждений образования, относимых
к административно-управленческому персоналу

Директор, начальник, заведующий; заместитель директора, начальника, заведующего;
главный бухгалтер; заместитель главного бухгалтера; заведующий хозяйством; заведующий
(руководитель) кабинета, сектора; начальник отдела.

Приложение N 5
к постановлению
администрации
города Тынды
от 8 апреля 2014 г. N 958

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА ТЫНДЫ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И
ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ**

Список изменяющих документов
(в ред. постановления администрации города Тынды
от 30.10.2014 N 4133)

I. Общие положения

1. Оплата труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений образования города Тынды (далее - учреждения) производится в порядке и размерах, определенных настоящим Положением.

2. Заработная плата руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты руководителю, его заместителю, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с настоящим Положением.

4. Руководитель учреждения может работать по совместительству, совмещать профессии (должности) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с разрешения главного распорядителя бюджетных средств.

Продолжительность работы по совместительству не должна превышать нормы, установленные трудовым законодательством, а по совмещению профессии (должности) не должна превышать более 25 процентов рабочего времени по основной должности.

II. Порядок и размеры определения должностных окладов руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров учреждений

5. Должностной оклад руководителю учреждения устанавливается исходя из величины среднего оклада (должностного оклада), исчисленного по должностям (профессиям) работников (за исключением должностных окладов руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), общей штатной численности учреждения (без учета должностных окладов руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) с применением коэффициента кратности и с учетом предельного уровня соотношения его средней заработной платы со средней заработной платой работников учреждения.

5.1. Для определения размера должностного оклада руководителя дошкольного образовательного учреждения применяются следующие коэффициенты кратности с учетом общей штатной численности (кроме штатных единиц руководителя, заместителей руководителей, главного бухгалтера) и эффективности деятельности учреждения:

п/п	Общая штатная численность учреждения (единиц)	Предельный коэффициент кратности
1.	До 25 включительно	3
2.	От 26 - 37 включительно	4,61
3.	От 38 - 52 включительно	4,71
4.	От 53 - 59 включительно	5,20
5.	От 60 - 69 включительно	5,22
6.	От 70 - 80 включительно	5,25
7.	От 81 - 100 включительно	5,30

8.	От 101 - 150 включительно	5,35
----	---------------------------	------

В результате расчета в соответствии с настоящим пунктом общей штатной численности учреждения округление долей производится до единицы в сторону увеличения.
(абзац введен постановлением администрации города Тынды от 30.10.2014 N 4133)

5.2. Для определения размера должностного оклада руководителя учреждения дополнительного образования применяются следующие коэффициенты кратности с учетом общей штатной численности учреждения (кроме штатных единиц руководителя, заместителей руководителей, главного бухгалтера) и эффективности деятельности учреждения:

п/п	Общая штатная численность учреждения (единиц)	Предельный коэффициент кратности
1.	До 10 включительно	3,10
2.	От 11 - 18 включительно	3,15
3.	От 19 - 30 включительно	3,43
4.	От 31 - 50 включительно	3,71
5.	От 51 - 65 включительно	3,99
6.	От 66 - 75 включительно	4,20
7.	От 76 - 85 включительно	4,27
8.	От 86 - 100 включительно	4,55
9.	От 101 - 150 включительно	4,83

В результате расчета в соответствии с настоящим пунктом общей штатной численности учреждения округление долей производится до единицы в сторону увеличения.
(абзац введен постановлением администрации города Тынды от 30.10.2014 N 4133)

5.3. Для определения размера должностного оклада руководителя учреждения (кроме общеобразовательного, дошкольного учреждения, дополнительного образования) применяются следующие коэффициенты кратности с учетом общей штатной численности учреждения (кроме штатных единиц руководителя, заместителей руководителей, главного бухгалтера) и эффективности деятельности учреждения:

п/п	Общая штатная численность учреждения (единиц)	Предельный коэффициент кратности
1.	До 6 включительно	2,40
2.	От 7 - 20 включительно	2,43
3.	От 21 - 30 включительно	3,99
4.	От 31 - 40 включительно	5,55
5.	От 41 - 60 включительно	5,60

6.	От 61 - 100 включительно	5,65
----	--------------------------	------

В результате расчета в соответствии с настоящим пунктом общей штатной численности учреждения округление долей производится до единицы в сторону увеличения.
(абзац введен постановлением администрации города Тынды от 30.10.2014 N 4133)

5.4. Размер должностного оклада руководителя учреждения изменяется в случае:

- изменения должностных окладов (окладов), ставок работников учреждения;
- изменения штатной численности учреждения;
- изменения коэффициента кратности.

5.5. Коэффициент кратности изменяется в случае превышения предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения до достижения размера, установленного постановлением мэра г. Тынды от 25 июня 2009 г. N 1333.

6. Должностные оклады заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются руководителем учреждения в размере на 10 - 30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

III. Порядок и размеры осуществления выплат компенсационного характера руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам учреждений

7. Руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам учреждений могут быть установлены следующие компенсационные выплаты (доплаты, надбавки) к окладу (ставке):

а) доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

б) доплаты (надбавки) за работу в местности с особыми климатическими условиями (в местности, [приравненной](#) к районам Крайнего Севера).

7.1. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок (не более 12 месяцев), на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора в процентном выражении от должностного оклада по основной должности с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, финансово-экономического положения учреждения.

7.2. Доплата за сверхурочную работу производится за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере часовой ставки. Часовая ставка рассчитывается путем деления должностного оклада на среднемесячное количество рабочих часов. Среднемесячное количество рабочих часов рассчитывается как частное от годового количества рабочих часов по производственному календарю, деленного на 12. По желанию соответственно руководителя, его заместителя, главного бухгалтера сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

7.3. Доплата за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время. Доплаты за работу в ночное время устанавливается в размере 35% ставки за каждый час работы в

ночное время. Часовая ставка рассчитывается в порядке, предусмотренном [подпунктом 7.2](#) настоящего Положения.

7.4. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной часовой ставки (части должностного оклада за час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой ставки сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Часовая ставка рассчитывается в порядке, предусмотренном [подпунктом 7.2](#) настоящего Положения. По желанию соответственно руководителя, его заместителя, главного бухгалтера, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.5. Размеры районного [коэффициента](#), процентной [надбавки](#) за стаж работы в данной местности и порядок их применения для расчета заработной платы устанавливаются в соответствии с Трудовым [кодексом](#) РФ.

7.6. Начисление выплат компенсационного характера (за исключением районного [коэффициента](#) и процентной [надбавки](#) за стаж работы в местности, [приравненной](#) к районам Крайнего Севера) производится на должностные оклады без учета повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего характера.

IV. Порядок и размеры осуществления выплат стимулирующего характера руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам учреждений

8. Руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

а) повышающий коэффициент к должностному окладу за ученую степень, почетные звания устанавливается в размерах и порядке, предусмотренных [приложением N 1](#) к настоящему постановлению;

б) надбавка за выслугу лет устанавливается за стаж работы в размерах, предусмотренных [пунктом 30](#) приложения N 1 к настоящему постановлению. Ежемесячная надбавка за выслугу лет к должностному окладу выплачивается с момента возникновения права на установление или изменение размера этой надбавки. Приказ (распоряжение) работодателя об установлении надбавки за выслугу лет оформляется не позднее трех рабочих дней со дня принятия решения комиссией работодателя по определению стажа работы, дающего право на выплату надбавки за выслугу лет;

в) премия по итогам работы за год (далее - премия) устанавливается на основании приказа (распоряжения) работодателя.

9. Премия по итогам работы за год руководителю устанавливается в абсолютных размерах с учетом выполнения показателей эффективности деятельности:

N п/п	Показатель	Критерии оценки деятельности руководителей дошкольных учреждений, учреждений дополнительного образования, руководителей учреждений, осуществляющих обеспечение	Баллы
-------	------------	--	-------

		образовательной деятельности	
1. Основная деятельность			
1.1.	Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования <1> и <2>	Предписания надзорных органов, объективные жалобы: - наличие - отсутствие	0 3
1.2.	Планирование деятельности	Программа развития учреждения на 3 года и более: - отсутствие - наличие	0 2
1.3.	Функционирование системы государственно-общественного управления <1> и <2>	Орган общественного управления учреждением (совет учреждения, управляющие, наблюдательные советы и др.), в котором представлены все участники педагогического процесса (педагоги, родители, лица и/или организации): - отсутствие - наличие	0 3
1.4.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг <1> и <2>	Количество положительных отзывов родителей (законных представителей) по отношению к количеству опрошенных: - менее 50% - более 50%	0 10
1.5.	Информационная открытость <1> и <2>	1) обновление Интернет-сайта: - реже 1 раза в месяц - не реже 1 раза в месяц 2) размещение на сайте протоколов комиссии по распределению стимулирующего фонда: - реже 1 раза в месяц - не реже 1 раза в месяц 3) размещение в СМИ, на Интернет-сайте учреждения публичного доклада о деятельности учреждения по итогам года:	0 2 0 1

		- отсутствие	0
		- наличие	5
1.6.	Выполнение муниципального задания	Менее, чем на 85%	0
		- от 85% до 90%	5
		- от 90% до 100%	10
		- на 100% и более	35
1.7.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей <1> и <2>	1) план проведения здоровьесберегающих мероприятий:	
		- отсутствие	0
		- наличие.	1
		2) отсутствие воспитанников (обучающихся) в связи с болезнью:	
		- более 40%	0
		- от 30% до 40%	2
		- менее 30%	5
1.8.	Реализация программ по культурному и творческому развитию детей <1>	Количество детей, принявших участие в конкурсах, смотрах, фестивалях и т.п., к общему числу:	
		- менее 20%	0
		- от 20% до 50%	1
		- от 50% до 80% и выше	3
1.9.	Сохранность контингента обучающихся <2>	Количество занимающихся по отношению к количеству зачисленных на начало года:	
		- 90% и меньше	0
		- от 90% до 95%	1
		- 100%	3
2. Деятельность, направленная на работу с кадрами			
2.1.	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов <1> и <2>	Доля молодых педагогов к общему количеству педагогических работников:	
		- недостижение индикаторов "дорожной карты"	0
		- достижение показателей "дорожной	3

		карты"	
2.2.	Реализация кадровой политики	<p>1) число уволившихся работников по собственной инициативе (за исключением выхода на пенсию):</p> <p>- от 3 и более человек</p> <p>- менее 3 человек</p> <p>2) количество педагогов, имеющих высшее педагогическое образование <1> и <2>:</p> <p>- менее 100%</p> <p>- 100%</p> <p>3) количество работников, успешно прошедших аттестацию:</p> <p>- менее 100%</p> <p>- 100%</p>	<p>0</p> <p>3</p> <p>0</p> <p>3</p> <p>0</p> <p>2</p>
3. Финансово-экономическая деятельность, исполнительская дисциплина			
3.1.	Достижение установленных ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения со средней заработной платой в Амурской области <1> и <2>	<p>Недостижение</p> <p>- достижение</p>	<p>0</p> <p>3</p>
3.2.	Отсутствие просроченной кредиторской и (или) дебиторской задолженности	<p>Наличие</p> <p>- отсутствие</p>	<p>0</p> <p>2</p>
3.3.	Исполнение объема полученных субсидий на обеспечение выполнения муниципального задания		
<p>КонсультантПлюс: примечание. В официальном тексте документа, в столбце 3, видимо, допущена опечатка: исходя из смысла постановления, имеется в виду: "- более чем на 10%".</p>			
	Увеличение доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности	<p>Увеличения доходов в сравнении с предыдущим годом:</p> <p>- менее чем на 10%</p> <p>- более чем на</p>	<p>0</p> <p>3</p>

3.2.	Незапланированные финансовые расходы	Количество решений суда, надзорных органов, накладывающих материальную ответственность на учреждение: - 2 и более - до 2	0 3
3.3.	Соблюдение сроков представления финансовой, статистической, иной отчетности	Несоблюдение сроков 2 и более раз - несоблюдение сроков менее 2 раз	0 3
3.4.	Исполнение муниципальных правовых актов, правовых актов работодателя	Неисполнение 1 акта и более - исполнение в полном объеме	0 2

<1> Показатели и критерии, применимые только к руководителям учреждений дошкольного образования.

<2> Показатели и критерии, применимые только к руководителям учреждений дополнительного образования.

9.1. Размер премии определяется в зависимости от набранной руководителем суммы баллов.

9.2. Премия в размере 100% назначается, если руководитель:

муниципального дошкольного учреждения, учреждения дополнительного образования набрал 100 баллов;

муниципального учреждения, осуществляющего обеспечение образовательной деятельности, набрал 55 баллов.

9.3. Премия в размере 60% назначается, если руководитель:

муниципального дошкольного учреждения, учреждения дополнительного образования набрал от 80 до 100 баллов;

муниципального учреждения, осуществляющего обеспечение образовательной деятельности, набрал от 40 до 55 баллов.

9.4. Премия в размере 20% назначается, если руководитель:

муниципального дошкольного учреждения, учреждения дополнительного образования набрал от 70 до 80 баллов;

муниципального учреждения, осуществляющего обеспечение образовательной деятельности, набрал от 35 до 40 баллов.

9.5. Премия не назначается и не выплачивается, если руководитель:

муниципального дошкольного учреждения, учреждения дополнительного образования

набрал 70 и менее баллов;

муниципального учреждения, осуществляющего обеспечение образовательной деятельности, набрал 35 и менее баллов.

9.6. Оценка показателей и критериев деятельности руководителя учреждения осуществляется комиссией, создаваемой работодателем. Цели, задачи, порядок работы, принятия решения, форма отчетности, состав комиссии определяются работодателем.

10. Премия по итогам работы за год заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливается в абсолютных размерах с учетом выполнения показателей эффективности деятельности:

Показатель	Критерии
1. Для заместителя руководителя по воспитательной (методической) работе учреждения дошкольного образования	
Развитие в учреждении вариативных форм образования	Положительная динамика количества: - консультационных пунктов; - групп кратковременного пребывания детей различной направленности; - семейных групп и т.д.
Результативность воспитательно-образовательного процесса	Качество освоения воспитанниками основной образовательной программы: - низкое (49% и ниже); - среднее (50% - 79%); - высокое (80% - 100%)
	Степень адаптации детей раннего возраста к условиям учреждения: - низкая (49% и ниже); - средняя (50% - 79%); - высокая (80% - 100%)
	Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях, студиях, организованных в учреждении
	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п.: - на городском; - на областном; - на российском уровнях
	Отсутствие обоснованных жалоб родителей
	Обновление сайта учреждения не реже 1 раза в месяц
	Количество материалов, подготовленных в СМИ, об учреждении
	Отсутствие предписаний надзорных (контрольных) органов и обоснованных жалоб граждан в части

	организации охраны жизни и здоровья детей и работников
Эффективность управленческой деятельности	Организация планового мониторинга образовательного процесса
	Организация и участие в разработке программы развития учреждения
	Своевременность и качество подготовки отчетов и др. документов, анализа работы учреждения
	Сотрудничество с учреждениями, реализующими программы начального общего образования (преемственность). Наличие соглашений, договоров о совместной деятельности, планов совместной работы, отражающих системность деятельности по преемственности
Методическая работа с педагогическими кадрами	Рост доли педагогических работников, имеющих: - высшую квалификационную категорию; - первую квалификационную категорию
	Рост доли педагогических работников, принявших участия в конкурсах и т.д.: - на городском; - областном уровнях
	Представление передового педагогического опыта через СМИ, онлайн
	Рост количества педагогических работников, принявших участие в инновационной деятельности
	Результаты участия работников в конкурсах профессионального мастерства (призовые места): - на городском; - областном; - российском уровнях
	Количество выступлений педагогов на конференциях, форумах, семинарах и т.п.: - на городском; - областном; - российском уровнях
	Организация публикаций в СМИ, в сборниках по распространению педагогического опыта
	Повышение квалификации педагогов (за каждого работника)
2. Для заместителя руководителя по воспитательной (методической) работе учреждения дополнительного образования	
Выстраивание взаимодействия с образовательными учреждениями	Взаимодействие с образовательными учреждениями в целях организации каникулярной занятости обучающихся (наличие плана, отчета): 1 - 4 классы; 5 - 9 классы; 10 - 11 классы

	<p>Взаимодействие с образовательными учреждениями в целях организации работы по внедрению государственного образовательного стандарта в части организации внеурочной деятельности. Реализация договора о сотрудничестве с образовательным учреждением</p>
	<p>Занятость обучающихся, состоящих на профилактических учетах:</p> <ul style="list-style-type: none"> - низкая (30% - 49%); - средняя (50% - 79%); - высокая (80% - 100%)
Организация методической работы с педагогами	Ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ
	<p>Результаты участия работников в конкурсах профессионального мастерства (призовые места): - на городском; - областном; - российском уровнях</p>
	<p>Количество выступлений педагогов на конференциях, форумах, семинарах и т.п.: - на городском; - областном; - российском уровнях</p>
	<p>Количество публикаций в СМИ, в сборниках по распространению педагогического опыта</p>
	<p>Представление передового педагогического опыта через СМИ, онлайн</p>
	<p>Повышение квалификации педагогов (за каждого работника)</p>
Повышение качества результатов деятельности	<p>Количество занимающихся по отношению к количеству зачисленных на начало года: - 90% и меньше; - от 90% до 95%; - 100%.</p>
	<p>Своевременное и качественное освоение программы учреждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - низкое (49% и ниже); - среднее (50% - 79%); - высокое (80% - 100%)
	<p>Достижение обучающимися более высоких показателей реализации образовательных программ по сравнению с предыдущим периодом:</p> <ul style="list-style-type: none"> - рост на 5%; - рост на 10%; - свыше 10%
	<p>Разработка педагогами и использование авторских программ</p>
	<p>Представление собственного опыта на</p>

	конференциях, семинарах и т.п.: - на городском; - областном; - российском уровнях
	Обеспечение участия учреждения в конкурсах, мероприятиях: на городском; - областном; - российском уровнях
	Динамика удовлетворенности качеством оказываемых услуг
Эффективность управленческой деятельности	Организация планового мониторинга образовательного процесса
	Организация и участие в разработке программы развития учреждения
	Своевременность и качество подготовки отчетов и др. документов, анализа работы учреждения
3. Для заместителя руководителя по административно-хозяйственной работе	
Создание условий для повышения эффективности воспитательно-образовательного процесса в учреждении	Своевременное и правильное заключение хозяйственных договоров на техническое обслуживание, оснащение и ремонт; - отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок; - уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность по отношению к предыдущему году; - отсутствие обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей)
<p>КонсультантПлюс: примечание. В официальном тексте документа, в столбце 2, видимо, допущен пропуск текста, восстановить по смыслу который не представляется возможным.</p>	
Обеспечение безопасного функционирования учреждения	Наличие плана развития материально-технической базы учреждения; - обеспечение состояния учреждения и его территории, благоустройство в соответствии с требованиями; - подготовка учреждения к приемке образовательных учреждений без замечаний; - выполнение предписаний надзорных (контрольных) органов, не требующих значительных финансовых затрат; - обеспечение режима экономии тепло-, водо-, энергоресурсов, реализация программы энергосбережения
4. Для главных бухгалтеров	
Эффективное расходование финансов	Отсутствие задолженности по заработной плате

	Отсутствие просроченной задолженности
	Отсутствие нарушений, выявленных надзорными (контрольными) органами, главным распорядителем бюджетных средств
	Исполнение бюджетных назначений на обеспечение выполнения функций в отчетном финансовом году
	Уровень освоения средств городского (областного) бюджета
Организация и уровень исполнительской дисциплины	Соблюдение сроков и порядка представления запрашиваемой информации, планов, отчетов, аналитических материалов, отчетов на запросы
	При организации и ведении бухгалтерского учета соблюдение действующего законодательства
	Своевременная уплата в полном объеме всех установленных законодательством налогов, сборов, отсутствие начисленных пеней, штрафов

10.1. Каждому показателю присваивается определенное количество баллов. Учреждение самостоятельно определяет количество баллов по каждому показателю для назначения премии заместителям руководителя, главному бухгалтеру исходя из целей, задач, параметров муниципального задания. Общая сумма баллов по всем показателям должна быть равна 100.

10.2. На основании показателей и критериев эффективности деятельности, указанных в настоящем пункте, учреждения устанавливают в соответствующих положениях об оплате труда размеры (в том числе максимальные), условия назначения и выплаты премии заместителям руководителя, главному бухгалтеру.

10.3. Оценка показателей и критериев деятельности заместителей руководителя, главного бухгалтера осуществляется комиссией, создаваемой в учреждении. Цели, задачи, порядок работы, принятия решения, форма отчетности, состав комиссии определяются соответствующим положением об оплате труда.

11. В случае если учреждение приостановило свою деятельность на определенный срок (капитальный ремонт, чрезвычайная ситуация), то сумма баллов для оценки деятельности руководителя, его заместителей, главного бухгалтера рассчитывается пропорционально.

12. Не подлежат премированию руководители, их заместители, главные бухгалтера, имевшие дисциплинарное взыскание в период работы, за который начисляется премия.

V. Иные выплаты руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам учреждений

13. При наличии экономии по фонду оплаты труда в части субсидий городского бюджета, средств приносящей доходы деятельности может выплачиваться единовременная материальная помощь в фиксированном размере. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления: при стихийном бедствии и чрезвычайной ситуации; несчастном случае, краже, пожаре, тяжелом материальном положении или заболевании работника; тяжелом заболевании или смерти близкого родственника работника; рождении ребенка; вступлении в брак; к юбилейным,

праздничным датам; в связи с присуждением почетных званий; с награждением государственными и ведомственными наградами; выходом на пенсию и в других случаях. В случае смерти работника материальная помощь оказывается его близким родственникам.

Решение о выплате материальной помощи оформляется приказом (распоряжением) работодателя, в котором указывается основание для выплаты и размеры в рублях.

Материальная помощь является выплатой социального характера, не относится к оплате труда, не учитывается для расчета среднего заработка.

VI. Формирование фонда оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров учреждений

14. Фонд оплаты труда руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения на год определяется исходя из размеров должностных окладов по каждой должности фонда компенсационных выплат и фонда выплат стимулирующего характера.

В расчет годового фонда оплаты труда не включаются суммы на доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Эти доплаты осуществляются за счет экономии годового фонда оплаты труда.

15. В составе фонда оплаты труда учреждения по решению главного распорядителя средств городского бюджета может централизоваться до 5 процентов фонда оплаты труда учреждения на выплаты стимулирующего характера руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру.

Не использованные в текущем финансовом году средства централизованного фонда могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения, а также на премирование руководителей и (или) на стимулирующие выплаты работникам других подведомственных главному распорядителю средств городского бюджета учреждений.
