

**АДМИНИСТРАЦИЯ ДАЛЬНЕГОРСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА ПРИМОРСКОГО КРАЯ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

28 ноября 2014 года г.Дальнегорск № 1027-па

**Об утверждении Примерного положения об отраслевой**

**системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных**

**учреждений, подведомственных Управлению образования**

**администрации Дальнегорского городского округа**

 В целях совершенствования систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Дальнегорского городского округа, в соответствии с постановлениями администрации Дальнегорского городского округа от 24 октября 2014 года № 933-па «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждений Дальнегорского городского округа», от 13 ноября 2014 года № 980-па «О порядке и размерах оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждений и муниципальных унитарных предприятий Дальнегорского городского округа», в соответствии с Уставом Дальнегорского городского округа, администрация Дальнегорского городского округа

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации Дальнегорского городского округа

2. Руководителям муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации Дальнегорского городского округа провести организационно-штатные мероприятия, связанные с введением отраслевых систем оплаты труда работников учреждений, с соблюдением трудового законодательства.

3. Признать утратившими силу с 01 февраля 2015 года следующие постановления администрации Дальнегорского городского округа:

- от 18.11.2011 № 813-па «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Дальнегорского городского округа»

- от 12.04.2013 № 255-па «Об утверждении примерного положения по оплате труда работников муниципальных образовательных бюджетных учреждений дополнительного образования детей Дальнегорского городского округа»

4. Данное постановление подлежит опубликованию в газете «Трудовое слово» и размещению на официальном сайте Дальнегорского городского округа.

5. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения возникшие с 01 февраля 2015 года.

7. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Дальнегорского городского округа В.В.Кириченко.

Глава Дальнегорского

городского округа И.В.Сахута

 Утверждено

 постановлением администрации

Дальнегорского городского округа

 от 28.11.2014 года № 1027-па

**Примерное положение**

**об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных**

**бюджетных учреждений, подведомственных Управлению**

**образования администрации Дальнегорского городского округа**

1. **Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано на основании постановления администрации Дальнегорского городского округа от 24 октября 2014 года № 933-па «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждений Дальнегорского городского округа», постановления администрации Дальнегорского городского округа от 13 ноября 2014 года № 980-па «О порядке и размерах оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров бюджетных, казенных, автономных учреждений и муниципальных унитарных предприятий Дальнегорского городского округа» и определяет общие требования к отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации Дальнегорского городского округа.

1.2. Данное положение вводится в целях материальной заинтересованности работников в улучшении количественных и качественных результатов деятельности образовательных учреждений, является примерным и на его основе в учреждениях разрабатываются Положения об оплате труда работников, которые утверждаются приказами руководителей учреждений по согласованию с Управлением образования администрации Дальнегорского городского округа.

1.3. Отраслевая система оплаты труда (далее - ОСОТ) включает в себя оклады, устанавливаемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты, которые устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.4. Отраслевые системы оплаты труда работников муниципальных учреждений Дальнегорского городского округа устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.

**2.****Порядок и условия оплаты  труда**

**2.1 Основные условия оплаты труда**

2.1.1 Оплата работников учреждений включает в себя оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.1.2 Размеры окладов, ставок заработной платы работников общеобразовательных учреждений устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - оклады работников по ПКГ), на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности профессиональных квалификационных групп, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы (Приложение 1).

В оклады педагогических работников учреждений включается размер ежемесячной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

К окладам работников по ПКГ могут устанавливаться повышающие коэффициенты, которые образуют новый оклад.

Все составляющие заработной платы устанавливаются руководителем, с учетом мнения представительного органа работников.

2.1.3 Повышающие коэффициенты могут быть: за квалификационную категорию за специфику работы в учреждениях, за выслугу лет.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам при работе по должности, по которой им присвоена квалификационная категория в установленном законодательством порядке.

Повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от количества лет, проработанных в образовательных учреждениях, независимо от ведомственной принадлежности и занимаемой должности.

Повышающий коэффициент за специфику работы в учреждении устанавливается работникам учреждения за работу в группах компенсирующего обучения, в районных методических объединениях, организации единого государственного экзамена, специфику предмета, проверку тетрадей и др.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов от оклада, ставки заработной платы:

- за квалификационную категорию до 0,3;

- за выслугу лет до 0,2;

- за специфику работы в учреждении до 0,3.

2.1.4 Размер минимальной заработной платы не может быть ниже размера минимальной оплаты труда, установленного федеральным законом.

2.1.5 Фонды оплаты труда работников учреждений формируются на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств и доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности. Руководители учреждения в пределах имеющихся средств на оплату труда работников самостоятельно определяют размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

**2.2 Виды, порядок и условия выплат компенсационного характера**

2.2.1 Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников  по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах при наличии оснований для их выплаты, если иное не установлено федеральными  законами или указами Президента Российской Федерации.

2.2.2 Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

 - выплаты (доплаты) работникам, место работы которых находятся в сельском населенном пункте.

2.2.3 Выплата работникам учреждения, за работу в неблагоприятных условиях труда (с вредными и (или) опасными условиями труда), устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной в порядке, установленном трудовым законодательством. При этом руководитель принимает меры с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. При признании по итогам аттестации условий труда рабочего места безопасными (оптимальными или допустимыми) указанная выплата не производится.

2.2.4 При введении отраслевых систем оплаты труда работников учреждений компенсационные выплаты работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

 За работу в местностях с особыми климатическими условиями к оплате труда работников учреждений применяются установленные действующим законодательством районный коэффициент к заработной плате работников учреждений, расположенных в Приморском крае, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждений выплачиваются в порядке и размере, установленными действующим законодательством:

районный коэффициент – 30 процентов;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, 10 процентов по истечении первого

года работы, с увеличением на 10 процентов за каждый последующий год работы до достижения 50 процентов заработка;

процентная надбавка к заработной плате в полном размере с первого дня работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), если они прожили в указанных местностях не менее пяти лет;

 молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), если они прожили не менее одного года в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера надбавка к заработной плате выплачивается в размере 10% за каждые шесть месяцев работы до достижения 50 процентов заработка.

2.2.5 Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются:

- при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 149 ТК РФ;

- при совмещении профессий (должностей) - со статьей 151 ТК РФ;

- при сверхурочной работе - со статьей 152 ТК РФ;

- при работе в выходные и нерабочие праздничные дни - статьей 153 ТК РФ.

Учителям и преподавателям производится ежемесячная денежная выплата в размере 2000 рублей в месяц за классное руководство в классе с наполняемостью не менее 25 человек в городских общеобразовательных учреждениях, либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в общеобразовательных учреждениях расположенных в сельской местности. Если наполняемость учащихся в классе меньше нормативной наполняемости, расчет выплаты производится пропорционально фактическому числу учащихся, при численности более, чем по нормативу, выплата не увеличивается.

2.2.6 Доплаты при выполнении работ в ночное время устанавливаются в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

Минимальный размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада, рассчитанных за каждый час работы в ночное время.

2.2.7 Работникам учреждений, место работы которых находится в сельском населенном пункте, устанавливается компенсационная выплата (доплата) за работу в указанной местности в размере 25 процентов оклада.

2.2.8 Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников учреждений.

**2.3 Виды, порядок и условия выплат стимулирующего характера**

 2.3.1 Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальными положениями об отраслевой системе оплаты труда, коллективными договорами, соглашениями и с учетом данного Положения. Стимулирующие выплаты не гарантированы всем работникам, не могут быть уравнительными в силу своего значения, и назначаются исключительно за показатели в работе.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах утвержденного фонда оплаты труда в соответствии с установленными руководителем критериями оценки эффективности труда работников учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель образовательного учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить либо отменить их выплату. Виды стимулирующих выплат и их размеры, конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются образовательными учреждениями самостоятельно, с учетом представительного органа работников.

2.3.2 Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и устанавливаются ежемесячно:

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за качество выполняемых работ;

- премии по итогам работы

Выплаты не образуют нового должностного оклада и не влияют на размеры других видов доплат и надбавок. Выплаты производятся только по основному месту работы или по основной должности, без учета работы на условиях совмещения, совместительства и расширения зоны обслуживания. При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты работнику производятся пропорционально отработанному времени.

2.3.3При установлении выплат за интенсивность и высокие результаты работы могут учитываться:

- выполнение в полном объеме и перевыполнение муниципальных заданий
учреждений, утвержденных управлением;

- важность выполняемой работы, степень самостоятельности
и ответственности при выполнении поставленных задач;

- создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.).

2.3.4. Выплаты за качество выполняемых работ работникам учреждения устанавливается при наличии в учреждении утвержденного руководителем учреждения Положения о внутренней системе контроля качества предоставления услуг.

При установлении выплат за качество выполняемых работ могут учитываться:

- реализация дополнительных программ (экскурсионные программы, учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.);

- динамика индивидуальных образовательных результатов (промежуточной и итоговой аттестации);

- реализация мероприятий, обеспечивающая взаимодействие с родителями обучающихся;

- участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях;

- участие в коллективных педагогических проектах;

- организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, дополнительной внеклассной работы;

- работа с детьми из социально-неблагополучных семей;

- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;

- и другие.

2.3.5. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждения на определенный срок, но не более одного года:

 - работникам, имеющим Почетные грамоты Министерства образования и науки Российской Федерации

 - работникам, имеющим нагрудный значок «Отличник просвещения», нагрудный знак «Почетный работник общего образования», почетное звание «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта.

При наличии у работника двух оснований, указанных в пункте
2.3.5 настоящего Положения надбавка начисляется по одному из оснований
по выбору работника.

2.3.6. В целях материальной заинтересованности в своевременном и добросовестном исполнении должностных обязанностей, повышении качества работы и уровня ответственности за ее выполнение и достижение целевых показателей эффективности, установленных для учреждения, работникам учреждения может, выплачиваться премия (за полугодие, год).

Премирование работников учреждения осуществляется по решению руководителя на основе Положения о премировании, утвержденного локальным нормативным актом учреждения.

Выплата премии устанавливается в пределах фонда оплаты труда за счет бюджетных ассигнований, а также за счет средств от приносящей доход деятельности.

При премировании могут учитываться:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм
и методов организации труда;

- подготовка и проведение общегородских мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ
и мероприятий.

**2.4 Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера**

2.4.1 Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

2.4.2 Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к среднему размеру окладов работников (за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера), установленных по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп без повышающих коэффициентов и индексации. Кратность оклада руководителя устанавливается один раз в год приказом начальника Управления образования.

Критерии кратности оклада руководителя учреждения разрабатываются Управлением образования. (Приложение 2.)

2.4.3 Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждений устанавливаются руководителем учреждения на 10–30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

2.4.4 Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения в соответствии с разделом 3 настоящего Примерного положения.

2.4.5 Показатели и условия стимулирования труда руководителя учреждения, определяются на основании показателей эффективности деятельности образовательных учреждений. Оценка работы руководителей учреждений осуществляется ежемесячно комиссией по оценке выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения, создаваемая Управлением образования.

Выплаты стимулирующего характера для руководителей устанавливаются приказом начальником Управления образования.

2.4.6 Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения осуществляются выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом 4 настоящего Положения по согласованию с начальником Управления образования.

**3. Другие вопросы оплаты труда**

3.1 Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем и предусматривает все должности работников данного учреждения, в том числе руководителей, педагогических работников (педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы), учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала.

3.2 Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с Управлением образования и финансовым управлением администрации Дальнегорского городского округа и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

В тарификационный список, утверждаемый ежегодно руководителем, включаются педагогические работники, которым установлены нормы учебной нагрузки.

3.3 Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг для реализации образовательных программ, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимаемых должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

3.5 Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы, либо продолжительности рабочего времени устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

3.6 Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы являющиеся нормируемой частью их педагогической работы, устанавливаются:

а) за 18 часов в неделю:

учителям 5–11 (12) классов муниципальных образовательных учреждений;

педагогам дополнительного образования детей муниципальных образовательных учреждений;

учителям 1–4 классов муниципальных общеобразовательных учреждений;

б) за 20 часов в неделю:

учителям-дефектологам, учителям-логопедам

в) за 24 часа в неделю:

музыкальным руководителям;

концертмейстерам;

г) за 25 часов в неделю:

воспитателям образовательных учреждений, работающим непосредственно в группах с обучающимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии;

д) за 30 часов в неделю:

инструкторам по физической культуре;

воспитателям в группах продленного дня общеобразовательных учреждений;

е) за 36 часов в неделю:

воспитателям образовательных учреждений (групп), реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, в том числе старший воспитатель;

педагогам-психологам образовательных учреждений;

методистам (старшим методистам) образовательных учреждений;

социальным педагогам и педагогам-организаторам образовательных учреждений;

старшим вожатым образовательных учреждений.

Выполнение преподавательской работы педагогическими работниками, указанными в настоящем пункте, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренных в настоящем пункте, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (далее – учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только по согласованию с начальником Управления образования администрации Дальнегорского городского округа.

Продолжительность рабочего времени устанавливается:

за 36 часов в неделю - женщинам, работающим в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, а также в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях;

за 40 часов в неделю – мужчинам.

Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно при оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов организаций (в том числе работников органов управления образованием), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения, а также участвующих в проведении учебных занятий.

3.7 Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в образовательных учреждениях применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

1. **Порядок формирования фонд оплаты труда**

Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на соответствующий календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований бюджета Дальнегорского городского округа, поступающих в установленном порядке, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Приложение 1

**Перечень должностей работников образовательных**

**учреждений по квалификационным уровням**

**профессиональных квалификационных групп**

Перечень должностей, согласно профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесённых к квалификационным уровням |
| **Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня** |
| 1 | дворник, рабочий по стирке белья, гардеробщик, кухонный рабочий, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, грузчик, ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений, кастелянша, кладовщик |
| 2 |  |
| **Общеотраслевые 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, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, повар, водитель автобуса, оператор хлораторной установки, машинист насосных установок |
| 2 | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих |
| 3 | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих |

Перечень должностей, согласно профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесённых к квалификационным уровням |
| **Общеотраслевые должности служащих первого уровня** |
| 1 | Секретарь |
| 2 | Художник |
| **Общеотраслевые должности служащих второго уровня** |
| 1 | Администратор, лаборант, техник-программист |
| 2 | Заведующий хозяйством,  |
|  | Шеф-повар |
| 4 | Механик |
| **Общеотраслевые должности служащих третьего уровня** |
| 1 | Бухгалтер, программист, библиотекарь |
|  |  |

Перечень должностей, согласно профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесённых к квалификационным уровням |
| **Должности работников учебно-вспомогательного персонала** **первого уровня** |
| 1 | Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части |
| 2 |  |
| **Должности работников учебно-вспомогательного персонала** **второго уровня** |
| 1 | Младший воспитатель |
| **Должности педагогических работников** |
| 1 | Музыкальный руководитель, инструктор по ФИЗО |
| 2 | Педагог дополнительного образования, педагог- организатор, социальный педагог, инструктор-методист; концертмейстер |
| 3 | Воспитатель, педагог - психолог, методист, мастер производственного обучения,  |
| 4 | Учитель, учитель-логопед (логопед), учитель дефектолог, старший воспитатель, тьютор |
| **Должности руководителей структурных подразделений** |
| 1 | Заведующий спортивным сооружениям |

Приложение 2

**Показатели для определения размера коэффициента кратности**

**должностного оклада руководителя муниципального**

**образовательного учреждения**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование показателя | Условия | Количествобаллов |
| 1.Стаж работы на руководящей должности | до 5 лет | 10 |
| от 5 до10 лет | 15 |
| от 10 до 15 лет | 20 |
| свыше 15 лет | 25 |
| 2. Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях  | из расчета за каждого обучающегося  | 0,3 |
| 3. Количество дошкольных групп в образовательном учреждении  | из расчета на группу | 10 |
| 4. Количество работников в образовательном учреждении  | за каждого педагогического работника | 1 |
| дополнительно за каждого работника, имеющего квалификационную категорию | 0,5 |
| 5. Количество молодых специалистов (со стажем работы до трёх лет) | за каждого педагогического работника | 1 |
| 6. Наличие в образовательном учреждении обучающихся (воспитанников) детей-инвалидов и детей - сирот | из расчета за каждого ребенка-инвалида | 0,5 |
| из расчета за каждого ребенка-сироты  | 0,3 |
| из расчета за каждого ребенка-инвалида, имеющего нарушения опорно-двигательного аппарата | 1 |
| 7. Наличие используемых в образовательном процессе компьютеров  | за каждый компьютер | 0,7 |
| 8. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, и других спортивных сооружений  | за каждый вид(максимальное количество баллов – 30) | до 15 |
| 9. Наличие собственного оборудованного медицинского кабинета, столовой, пищеблока  | за каждый вид(максимальное количество баллов –30) | до 15 |
| 10. Наличие автотранспортных средств для подвоза обучающихся, сельхозмашин на балансе образовательного учреждения  | за каждую (максимальное количество баллов – 12) | 3 |
| 11. Наличие зданий, используемых образовательным учреждением | за каждое здание | 5 |
| 12. Наличие обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе | за каждого обучающегося (воспитанника) (не более 100% от фактической численности воспитанников) | 0,2 |
| 13. Наличие статуса базовой (опорной) образовательной организации, пилотной площадки | муниципальный уровень | 10 |
| региональный уровень | 20 |
| федеральный уровень | 30 |
| 14. Наличие и функционирование общественных органов управления (советы, родительские комитеты, правления и др.) |  | 2 |
| 15. Реализация социокультурных проектов:Школьный музей, театрСоциальные проектыНаучное общество учащихся и др. | за каждый проект | 10 |
| 16. Подготовка и проведение мероприятий для округа | за каждый вид | 10 |
| 17. Организация и оказание платных дополнительных образовательных услуг и иных услуг | за каждый вид оказываемой услуги | 5 |

**Размеры коэффициентов кратности для установления должностных окладов руководителей муниципальных образовательных учреждений**

Для руководителей учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу общего образования:

|  |  |
| --- | --- |
| Количество баллов | Коэффициент кратности |
| до 200 | 2 |
| От 201 до 250 | 2,25 |
| От 251 до 300 | 2,5 |
| От 301 до 350 | 2,75 |
| От 351 до 400 | 3 |
| От 401 до 450 | 3,25 |
| От 451 до 500 | 3,5 |
| От 501 до 550 | 3,75 |
| От 551 и выше | 4 |

Для руководителей учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования:

|  |  |
| --- | --- |
| Количество баллов | Коэффициент кратности |
| до 100 | 1,7 |
| От 101 до 120 | 1,8 |
| От 121 до 140 | 1,9 |
| От 141 до 160 | 2 |
| От 161 до 180 | 2,1 |
| От 181 до 200 | 2,2 |
| От 201 до 220 | 2,3 |
| От 221 до 240 | 2,4 |
| От 241 до 260 | 2,5 |
| От 261 и выше | 2,6 |

Для руководителей учреждений дополнительного образования детей :

|  |  |
| --- | --- |
| До 450 | 2 |
| От 451 до 500 | 2,25 |
| От 501 до 550 | 2,5 |
| От 551 до 600 | 2,75 |
| От 601 до 650 | 3 |
| От 651 до 700 | 3,25 |
| 700 и выше | 3,5 |