



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА БОГОТОЛА
Красноярского края

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

« 05 » 12 2016 г. г. Боготол

№ 1287-п

О внесении изменений в постановление администрации города Боготола от 15.05.2012 № 0617-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений города Боготола»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением сессии Боготольского городского Совета депутатов от 22.09.2011 № 7-135 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Боготола», руководствуясь ст. 37.1, ст. 80 Устава города Боготола, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести в постановление администрации города Боготола от 15.05.2012 № 0617-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений города Боготола» следующие изменения:

1.1. Приложение к постановлению изложить в новой редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Признать утратившим силу:

2.1. Постановление администрации города Боготола от 12.09.2014 № 1530-п «Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных бюджетных и казенных образовательных организаций города Боготола могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы».

2.2. Постановление администрации города Боготола от 30.10.2014 № 1782-п «О внесении изменений в постановление администрации города Боготола от 12.09.2014 № 1530-п «Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

работникам муниципальных бюджетных и казенных образовательных организаций города Боготола могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы».

3. Разместить настоящее постановление на официальном сайте администрации города Боготола www.bogotolcity.ru в сети Интернет и опубликовать в официальном печатном издании газете «Земля боготольская».

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы города Боготола по социальным вопросам и связям с общественностью В.Ш. Урманову.

5. Постановление вступает в силу с 01.01.2017, но не ранее дня, следующего за днем его официального опубликования.

Глава города Боготола

А.Н. Артибьякин

Приложение
к постановлению администрации
города Боготола
от « 05 » 12 2016 г. № 1287-п

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных
образовательных учреждений города Боготола

1. Общие положения

Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений города Боготола (далее - Примерное положение), разработано на основании решения Боготольского городского Совета депутатов от 22.09.2011 № 7-135 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Боготола» и регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений города Боготола, подведомственных Управлению образования г. Боготола (далее - учреждения), по виду экономической деятельности "Образование".

**2. Определение величины минимальных размеров
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы**

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Примерному положению.

2.2. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются приложением № 2 к настоящему Примерному положению.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми 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).

3.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам учреждений на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. 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):

3.4.1. доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время;

3.4.2. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

3.4.3. Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно приложению № 3 к настоящему Примерному положению.

3.4.4. оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждений на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждений устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4. Выплаты стимулирующего характера.

Установление стимулирующих выплат в учреждении осуществляется на основе коллективного договора, локального нормативного акта учреждения о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

5. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

5.1. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Примерного положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

5.2. Предельное количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет до 32 должностных окладов руководителей учреждений в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

5.3. Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителям учреждений может направляться на стимулирование труда работников учреждений.

5.4. Должностные оклады устанавливаются с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы в объеме:

10 часов в неделю - директорам начальных общеобразовательных учреждений с количеством обучающихся до 50 человек, вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений с количеством учащихся до 100 человек;

3 часа в день - заведующим дошкольных образовательных учреждений с 1-2 группами (кроме учреждений, имеющих одну или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей).

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности.

5.5. Размер должностного оклада увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

при высшей квалификационной категории - на 20%;

при первой квалификационной категории - на 15%.

5.6. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения

размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается без учета повышающих коэффициентов.

5.7. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений осуществляется ежеквартально с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной при Управлении образования г. Боготола (далее - рабочая группа).

5.8. Руководители образовательных учреждений не позднее 30 числа последнего месяца текущего квартала представляют в рабочую группу информацию о показателях деятельности учреждений за квартал, в соответствии с критериями оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей, установленных в приложении № 4 к настоящему Примерному положению, являющуюся основанием для установления выплат стимулирующего характера руководителям учреждений.

5.9. Рабочая группа осуществляет свою работу в соответствии с положением о рабочей группе, утверждаемым Управлением образования г. Боготола.

5.10. Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

5.11. Рабочая группа может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение рабочей группы оформляется протоколом. С учетом мнения рабочей группы Управление образования г. Боготола издает приказ об установлении стимулирующих выплат руководителям учреждений.

5.12. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров определяются согласно приложению № 4 к настоящему Примерному положению.

5.13. Размер персональных выплат руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам определяется согласно приложению № 5 к настоящему Примерному положению.

5.14. При выплатах по итогам работы учитываются:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;
- проведение ремонтных работ;
- подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
- участие в инновационной деятельности;
- организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам определяется согласно приложению № 6 к настоящему Примерному положению.

5.15. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

5.16. Персональные выплаты руководителям учреждений устанавливаются по решению Управления образования г. Боготола на срок не более 1 года.

5.17. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

5.18. Заместителям руководителя и главным бухгалтерам сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя соответствующего учреждения.

5.19. Часть средств полученных от приносящей доход деятельности направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в пункте 5.2. настоящего раздела.

Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предназначены для усиления заинтересованности руководителя учреждения в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

Предельный размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителям учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале, с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителей учреждений и выплачиваются ежемесячно:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
доход, полученный учреждением от приносящей доход деятельности	доля доходов учреждения от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение муниципального задания	от 1% до 15,9%	0,5
		от 16% до 25,9%	1,0
		от 26% до 30,9%	1,5
		от 31% и выше	2,0

5.20. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учёта заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается кратным до 8.

6. Порядок оплаты труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

6.1. Оплата труда педагогическим работникам.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в учреждениях применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников учреждений применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников;

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий и учреждений (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

Размер оплаты за один час для учителей определяется по следующей формуле:

$$C_y = \text{ФОТ}_y / (4,3 * Ч_y),$$

где

C_y – размер оплаты за один час работы для учителей;

ФОТ_y – средний месячный фонд оплаты труда учителей, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

$Ч_y$ – общее количество часов учителей в неделю в соответствии с тарификацией.

Размер оплаты за один час для педагогических работников (за исключением учителей) определяется отдельно:

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 18 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 20 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 24 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 25 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 30 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часа в неделю;

(т.е. педагогические работники с нагрузкой, педагогические работники с нагрузкой 30 часов в неделю и т.д.), по следующей формуле:

$$C_{п} = \text{ФОТ}_{п} / (4,3 * Ч_{п}),$$

где

$C_{п}$ – размер оплаты за один час работы для иных педагогических работников;

$\text{ФОТ}_{п}$ – средний месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

$Ч_{п}$ – общее количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю.

4,3 – среднее число недель в месяце.

6.2. Оплата труда иным работникам.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в одно и то же рабочее время, работнику производится доплата.

Размер доплаты за один рабочий день для иных работников определяется по следующей формуле:

$$C_{р} = \text{ФОТ}_{р} / Ч_{р} / 249,$$

где

$C_{р}$ – размер оплаты за один день работы для иных работников;

$\text{ФОТ}_{р}$ – годовой фонд оплаты труда работников по соответствующей должности, включающий оклады (должностные оклады), ставки

заработной платы, компенсационные и персональные выплаты в соответствии со штатным расписанием;

Ч_р – общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием.

249- число рабочих дней в году.

7. Другие вопросы оплаты труда

Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждений, составляет не более 70% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносу по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Приложение № 1
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных бюджетных
и казенных образовательных
учреждений города Боготола

Минимальные размеры окладов (должностных окладов),
ставок заработной платы работников учреждений

1. Профессиональная квалификационная группа
должностей работников образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		2 713,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		2 857,0 <*
2 квалификационный уровень		3 170,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4 687,0
	при наличии высшего профессионального образования	5 334,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4 906,0
	при наличии высшего профессионального образования	5 587,0
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5 373,0
	при наличии высшего профессионального образования	6 119,0
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5 880,0
	при наличии высшего профессионального образования	6 699,0

<*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3 226,0 руб., для должности «дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4 378,0 руб.

2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	2 857,0
2 квалификационный уровень	3 013,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	3 170,0
2 квалификационный уровень	3 484,0
3 квалификационный уровень	3 828,0
4 квалификационный уровень	4 831,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	3 484,0
2 квалификационный уровень	3 828,0
3 квалификационный уровень	4 202,0
4 квалификационный уровень	5 051,0

3. Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	
	3 170,0

4. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	

		3 170,0
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
	при наличии среднего профессионального образования	3 828,0
	при наличии высшего профессионального образования	4 831,0
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава»		
		6 037,0
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»		
		2 713,0
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»		
1 квалификационный уровень		2 857,0
2 квалификационный уровень		3 170,0
4 квалификационный уровень		4 612,0

5. Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	
1 квалификационный уровень	2 454,0
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
1 квалификационный уровень	3 170,0
2 квалификационный уровень	3 484,0
3 квалификационный уровень	3 771,0 <*>
4 квалификационный уровень	4 124,0
5 квалификационный уровень	4 620,0
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»	
2 квалификационный уровень	5 457,0

<*> Для должностей «медицинская сестра палатная (постовая)», «медицинская сестра по физиотерапии», «медицинская сестра по массажу» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4 124,0 руб.

**6. Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих**

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	2 454,0
2 квалификационный уровень	2 572,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	2 857,0
2 квалификационный уровень	3 484,0
3 квалификационный уровень	3 828,0
4 квалификационный уровень	4 612,0

7. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений <*>	
1 квалификационный уровень	6 969,0
2 квалификационный уровень	7 491,0
3 квалификационный уровень	8 083,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	3 484,0
3 квалификационный уровень	3 828,0
4 квалификационный уровень	4 831,0
5 квалификационный уровень	5 457,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
5 квалификационный уровень	5 897,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	6 338,0
2 квалификационный уровень	7 343,0
3 квалификационный уровень	7 907,0

<*> Утвержденная приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

8. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	5 897,0
Художественный руководитель	6 037,0
Специалист по охране труда	3 484,0
Специалист по охране труда II категории	3 828,0
Специалист по охране труда I категории	4 202,0

Приложение № 2
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных бюджетных
и казенных образовательных
учреждений города Боготола

УСЛОВИЯ,

при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

1. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - условия) применяются для установлении работникам учреждений размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

2. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы увеличивается по должностям педагогических работников.

3. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

$$O = O_{\min} + O_{\min} \times K / 100,$$

где:

O – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

O_{\min} – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный в соответствии с приложением № 1 к настоящему Примерному положению;

K – повышающий коэффициент.

4. Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.

5. Повышающий коэффициент к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается по должностям педагогических работников по следующим основаниям и в следующем размере:

Таблица

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициент %
1	За наличие квалификационной категории: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории второй квалификационной категории	 25 % 15 % 10 %
2	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания: для педагогических работников общеобразовательных учреждений; для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений; для педагогических работников прочих образовательных учреждений.	 35 % 50 % 20 %

5.1 Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:

K_1 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы;

K_2 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы.

5.2. Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $< 15\%$, то $K_2 = 0\%$,

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $> 15\%$, то коэффициент рассчитывается по формуле:

$$K_2 = Q_1 / Q_{\text{окл}} \times 100\%,$$

где:

Q_1 – фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

$Q_{\text{окл}}$ – объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

$$Q_1 = Q - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{стим}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{\text{гар}}$ – фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

$Q_{\text{стим}}$ – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам;

$Q_{\text{отп}}$ – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников.

Если $K >$ предельного значения повышающего коэффициента, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

Приложение № 3
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных бюджетных
и казенных образовательных
учреждений города Боготола

Виды и размеры
компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся
от нормальных (при выполнении работ в других условиях,
отклоняющихся от нормальных)

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке зарботной платы <*>
1.	за работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) <*>	20
2.	за работу в санаторных образовательных учреждениях (классах, группах), группах оздоровительной направленности в дошкольных образовательных учреждениях	20
3.	руководителям образовательных учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников) нуждающихся в длительном лечении	15
	руководителям, работникам общеобразовательных учреждений, имеющих интернат, непосредственно занятых в таких классах (группах)	20
4.	медицинским и иным работникам, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, занятие которых связано с опасностью инфицирования микробактериями туберкулеза в санаторных образовательных учреждениях (классах, группах), группах оздоровительной направленности в дошкольных образовательных учреждениях для детей, инфицированных туберкулезом	25
5.	педагогическим работникам, работа которых связана с опасностью инфицирования микробактериями туберкулеза в стационарах для детей, страдающих различными формами туберкулезной инфекции	25
6.	за работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	20

7.	за работу в образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в общеобразовательных учреждениях	20
8.	за работу в общеобразовательном учреждении, имеющем интернат	15
9.	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	20
10.	работникам учреждений (структурных подразделений), осуществляющих оздоровление и (или) отдых обучающихся, воспитанников за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени	15
11.	водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день	25
12.	за ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	15

<*>Компенсационные выплаты рассчитываются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышающих коэффициентов;

<*>В образовательных учреждениях, имеющих классы или группы для детей с ограниченными возможностями здоровья. Оплата труда педагогических работников производится только за часы занятий, которые они ведут в этих классах и группах.

Приложение № 4
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных бюджетных
и казенных образовательных
учреждений города Боготола

Виды выплат стимулирующего характера,
размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и
качества деятельности учреждений для руководителей, заместителей и
главных бухгалтеров

Общеобразовательные учреждения,
подведомственные Управлению образования города Боготола

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждений	Условия		Предельный размер выплат к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель учреждения	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса и нахождения обучающихся в учреждении	отсутствие предписаний надзорных органов	25%
			отсутствие травм, несчастных случаев	15%
		выполнение показателей муниципального задания	100%	30%
		обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками эксплуатации	100%	5%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение развития учреждения	организация участия педагогов, обучающихся в конкурсах, мероприятиях	муниципальный уровень	10%
региональный уровень			15%	

	(наличие призового места)	всероссийский уровень	20%
	ведение экспериментальной работы	наличие статуса базовой площадки	35%
	отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	10%
Выплаты за качество выполняемых работ			
Результативность деятельности учреждения	показатели качества по результатам контрольных срезов, итоговых контрольных работ	не ниже 50%	15%
		не ниже 60%	30%
		не ниже 70%	45%
	включенность в рейтинг по итогам оценки деятельности учреждения	наличие свидетельств признания высокого качества деятельности учреждения со стороны других учреждений, учреждений, ведомств, органов власти	20%
Эффективность управления коллективом	отсутствие замечаний надзорных органов в части нарушений трудового законодательства	0	15%
	отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	0	10%
Соответствие локальных актов учреждения, нормативных актов учреждения, исходящей документации действующему законодательству	отсутствие замечаний к локальным и нормативным актам	0	5%

Заместитель руководите ля	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирован ия учреждения	создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности	отсутствие предписаний надзорных органов	25%
			отсутствие травм, несчастных случаев	15%
		подготовка локальных, нормативных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации	соответствие локальных нормативных актов учреждения нормам действующего законодательства своевременно и качественное предоставление отчетной документации	25%
		отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	10%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Обеспечение развития учреждения	организация участия педагогов, обучающихся в профессиональных конкурсах, мероприятиях (наличие призового места)	муниципальный уровень	10%	
		региональный уровень	15%	
		всероссийский уровень	20%	
	ведение экспериментальной работы	наличие статуса базовой площадки	35%	

	Выплаты за качество выполняемых работ			
Результативность деятельности учреждения	освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся	качество обученности не ниже 70 %		45%
	реализация проектной и исследовательской деятельности	охват детей, вовлеченных в проектную и исследовательскую деятельность не менее 25%		20%
	доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории	не менее 50%		20%
	координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации	100% выполнения плана		20%
Главный бухгалтер	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение бухгалтерского, налогового учета в соответствии с действующим законодательством, учетной политикой учреждения	отсутствие замечаний, претензий учредителя, руководителя учреждения, граждан	0	40%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Соблюдение сроков, порядка представления финансовой отчетности	соответствие нормам законодательства сданных отчетных документов	100%		40%

	Эффективность методов и способов работы по устранению замечаний надзорных органов	своевременное выполнение планов мероприятий согласованных с учредителем, по устранению замечаний	100%	30%
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Эффективность финансово-экономической деятельности	исполнение бюджетной сметы (плана финансово-хозяйственной деятельности) учреждения	99% - 100%	40%
			95% - 98%	30%
	отсутствие замечаний надзорных органов к осуществлению финансово-экономической деятельности учреждения	0	50%	

**Учреждения дополнительного образования, подведомственные
Управлению образования города Боготола**

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
Руководитель учреждения, заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Стабильное функционирование учреждения	выполнение показателей муниципального задания	100%	30%
		соответствие учреждения требованиям надзорных органов, учредителя	отсутствие претензий надзорных органов, учредителя	20%

			своевременное устранение предписаний надзорных органов, обоснованных замечаний учредителя	10%
		обеспечение стабильности работы в коллективе	отсутствие конфликтных ситуаций в трудовом коллективе	10%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Развитие деятельности учреждения	реализация проектов, программ, реализуемых учреждением	муниципальный уровень	5%	
		региональный уровень	10%	
		федеральный уровень	15%	
		международный уровень	20%	
	включенность работников в реализацию проектов, программ мероприятий, реализуемых учреждением	более 20%	40%	
		10-20%	30%	
		5-10%	20%	
	взаимодействие с другими организациями, учреждениями, ведомствами в целях развития учреждения, в том числе сетевое взаимодействие	наличие утвержденного плана совместной деятельности	10%	
		наличие инфраструктуры, обеспечивающей реализацию совместных мероприятий, проектов, программ	10%	
		мероприятия, акции, проекты, реализуемые совместно с организациями, учреждениями, ведомствами за отчетный период	10%	

Выплаты за качество выполняемых работ			
Достижения обучающихся, педагогов в мероприятиях	результативность участия в мероприятиях (победители, призовые места)	на муниципальном уровне	10%
		на региональном уровне	15%
		на федеральном уровне	20%
	соотношение числа победителей, призеров от общего числа участников в мероприятиях	более 0,2	40%
Достижения учреждения	признание заслуг, высокого качества деятельности учреждения другими организациями, учреждениями, ведомствами, органами власти, отдельными гражданами	освещение в СМИ деятельности учреждения, способствующей формированию положительного имиджа учреждения	10%
		положительные отзывы граждан, учреждений о деятельности учреждения	10%
		победы, призовые места в конкурсных мероприятиях, конференциях	40%

Главный бухгалтер	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ответственное отношение к своим обязанностям	отсутствие обоснованных претензий со стороны руководителя, работников, обучающихся, граждан	100%	40%
	Непрерывное профессиональное развитие	обеспечение профессионального развития через работу на курсах, семинарах, совещаниях, конференциях	соответствие нормам законодательства предоставленных отчетов, документов	40%

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Результативность учреждения	исполнение бюджетной сметы (плана финансово-хозяйственной деятельности) учреждения	99% - 100%	40%
		95% - 98%	30%
	ведение бухгалтерского, налогового учета в соответствии с законодательством, учетной политикой учреждения	отсутствие замечаний надзорных и контролирующих органов, учредителя	50%
За качество выполняемых работ			
Управленческая культура	эффективность реализуемой кадровой политики	укомплектованность кадрами структурного подразделения 100%	30%

**Дошкольные образовательные учреждения,
подведомственные Управлению образования города Боготола**

Должности	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
Руководитель учреждения	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	отсутствие предписаний (замечаний) контролирующих органов, учредителя по проведенным проверкам	0	25 %
		отсутствие травм, несчастных случаев	0	20%
		выполнение показателей муниципального задания	100%	30%

		обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками эксплуатации	100%	5%
		Создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	Отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний детей	10 %
Эффективность реализуемой кадровой политики		Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав	Положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	10 %
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Обеспечение развития учреждения	организация участия педагогов в профессиональных конкурсах, мероприятиях (наличие призового места)	муниципальный уровень	10%	
		региональный уровень	15%	
		всероссийский уровень	20%	
	Достижения детей в конкурсах, мероприятиях (наличие призового места)	муниципальный уровень	10%	
		региональный уровень	15%	
		всероссийский уровень	20%	
	ведение экспериментальной работы	исполнение мероприятий в соответствии с планом работы стажировочной (базовой) площадки	15%	
		отсутствие замечаний проверяющих организаций к работе стажировочной (базовой) площадки	15%	

	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Результативность деятельности учреждения	включенность в рейтинг по итогам оценки деятельности учреждения	наличие свидетельств признания высокого качества деятельности учреждения со стороны других учреждений, учреждений, ведомств, органов власти	15%
		освоение образовательной программы воспитанниками	уровень усвоения не ниже 90 %	20 %
	Эффективность управления коллективом	отсутствие замечаний надзорных органов в части нарушений трудового законодательства	0	5%
отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций		0	10%	
	Соответствие локальных актов учреждения, нормативных актов учреждения, исходящей документации действующему законодательству	отсутствие замечаний к локальным и нормативным актам	0	5%
Заместители руководителя учреждения	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	отсутствие предписаний (замечаний) контролирующих органов, учредителя, руководителя по проведенным	0	30%

		проверкам		
		отсутствие травм, несчастных случаев	0	15%
		подготовка локальных, нормативных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации	соответствие локальных нормативных актов учреждения нормам действующего законодательства, своевременное и качественное предоставление отчетной документации	20%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Обеспечение развития учреждения	организация участия педагогов в профессиональных конкурсах, мероприятиях (наличие призового места)	муниципальный уровень		10%
		региональный уровень		15%
		всероссийский уровень		20%
	Достижения детей в конкурсах, мероприятиях (наличие призового места)	муниципальный уровень		10%
		региональный уровень		15%
		всероссийский уровень		20%
	ведение экспериментальной работы	исполнение мероприятий в соответствии с планом работы стажировочной (базовой) площадки		15%
		отсутствие замечаний проверяющих организаций к работе стажировочной (базовой) площадки		15%

	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Результативность деятельности учреждения	освоение образовательной программы воспитанниками	уровень усвоения не ниже 90 %	30%
		реализация проектной и исследовательской деятельности	охват детей, вовлеченных в проектную и исследовательскую деятельность не менее 15%	10%
		доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории	не менее 50%	5%
		координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации	100% выполнения плана	10%
		отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	0	10%
Главный бухгалтер учреждения	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ответственное отношение к своим обязанностям	отсутствие обоснованных претензий со стороны руководителя, работников, обучающихся, граждан	100%	40%
	Непрерывное профессиональное развитие	обеспечение профессионального развития через работу на курсах, семинарах, совещаниях, конференциях	соответствие нормам законодательства предоставленных отчетов, документов	40%

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Результативность учреждения	исполнение бюджетной сметы (плана финансово-хозяйственной деятельности) учреждения	99% - 100%	40%
		95% - 98%	30%
	ведение бухгалтерского, налогового учета в соответствии с законодательством, учетной политикой учреждения	отсутствие замечаний надзорных и контролирующих органов, учредителя	50%
Выплаты за качество выполняемых работ			
Соблюдение сроков, порядка представления финансовой отчетности	соответствие нормам законодательства сданных отчетных документов	100%	30%

Приложение № 5
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных бюджетных
и казенных образовательных
учреждений города Боготола

Размер персональных выплат
руководителям, заместителям и главным бухгалтерам учреждений,
подведомственных Управлению образования

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) <*>
1.	сложность, напряженность и особый режим работы:	
	наличие филиалов: до 3-х (включительно)	30%
	свыше 3-х	60%
2	опыт работы в занимаемой должности <*>:	
	от 1 года до 5 лет <***>	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	20%
	от 5 года до 10 лет <***>	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	30%
	свыше 10 лет <***>	25%
при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%	
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	40%	
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	35%	
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	40%	

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

<*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

<***> Производится при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

Приложение № 6
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных бюджетных
и казенных образовательных
учреждений города Боготола

Размер выплат по итогам работы
руководителям муниципальных бюджетных и казенных образовательных
учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), % \leq *
	наименование	индикатор	
Организация участия работников обучающихся в конкурсах, мероприятиях	наличие конкурсов, мероприятий	Наличие призового места: международные федеральные региональные муниципальные участие: международные федеральные региональные муниципальные	150% 120% 110% 100% 75% 60% 55% 50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний или с единичными замечаниями	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные федеральные региональные муниципальные	100% 90% 80% 70%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%

качественное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;	Должностные обязанности выполнены	качественно, в срок, в полном объеме	100 %
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	100 %
отсутствие нарушений трудовой дисциплины и претензий к работе со стороны руководства	дисциплина труда соблюдена, претензии к работе отсутствуют	отсутствие приказов о привлечении к дисциплинарной ответственности и претензий к работе	100 %
инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Инициатива, творчество проявлены, в работе используются	повышение качества труда, оперативности, улучшения организации работы	100 %

 <*> Без учета повышающих коэффициентов.