Приложение 1

к постановлению администрации

города Сорска

от \_\_\_\_\_\_\_ 2019 г. № 312 -п

ПОЛОЖЕНИЕ

о новой системе оплаты труда работников муниципальных

бюджетных образовательных организаций (учреждений)

муниципального образования город Сорск

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано для использования новой отраслевой системы оплаты труда работников в муниципальных бюджетных образовательных организациях (учреждениях) муниципального образования город Сорск.

Настоящее положение разработано для следующих типов образовательных организаций (учреждений), осуществляющих обучение:

1. Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение Сорская средняя общеобразовательная школа № 1;
2. Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение Сорская основная общеобразовательная школа № 2 имени Толстихиной Ю.Н.;
3. Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Сорская средняя общеобразовательная школа №3 с углубленным изучением отдельных предметов»;
4. Филиал Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Сорская средняя общеобразовательная школа №3 с углубленным изучением отдельных предметов» - Ербинская основная общеобразовательная школа № 4;
5. Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Дом детского творчества» города Сорска.

Одним из условий для формирования эффективной системы финансово-экономических отношений, мотивирующей руководителей и педагогические коллективы муниципальных бюджетных общеобразовательных организаций (учреждений) на сокращение неэффективных расходов бюджетных средств, повышения качества предоставления общего образования, увеличения заработной платы педагогических и других работников муниципальных бюджетных образовательных организаций (учреждений) (далее - ОУ) является переход на новую отраслевую систему оплаты труда (далее - НСОТ).

1.2. НСОТ работников ОУ устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами организаций (учреждений), принимаемыми в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Хакасия.

1.3. Заработная плата работников ОУ (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами ОУ, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников ОУ до перехода на НСОТ, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Размер начисленной заработной платы работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

2. Порядок формирования новой системы оплаты труда

2.1. Система оплаты труда работников в ОУ включает в себя:

- базовые оклады (базовые должностные оклады);

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников ОУ устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ).

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), умноженные на величину повышающего коэффициента, образуют величину окладов (должностных окладов), определяющую размер оплаты труда работников за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с принятым в ОУ локальным актом, которым определяется порядок, условия и размеры выплат работникам ОУ в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Хакасия.

2.2. Новую систему оплаты труда работников ОУ устанавливают с учетом:

Единого тарифно-квалификационного [справочника](consultantplus://offline/ref=E4C3C585AE49221C106420D4026D2DF032E912B8140AB3BA8454364CC6AABB37675FECD961890497841C86C30CY0B) работ и профессий рабочих, единого квалификационного [справочника](consultantplus://offline/ref=E4C3C585AE49221C106420D4026D2DF032EC18BF1B0AB3BA8454364CC6AABB37675FECD961890497841C86C30CY0B) должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня выплат компенсационного характера;

перечня выплат стимулирующего характера;

[рекомендаций](consultantplus://offline/ref=E4C3C585AE49221C106420D4026D2DF03AEB13BE1602EEB08C0D3A4EC1A5E432724EB4D561961A909D0084C2C803Y0B) Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников ОУ.

3. Формирование и распределение

общего фонда оплаты труда

3.1. Формирование фонда оплаты труда работников общеобразовательных организаций (учреждений) осуществляется в пределах объема средств на текущий финансовый год и рассчитывается по следующей формуле:

ФОТ = N x П x U, где:

ФОТ - годовой фонд оплаты труда работников общеобразовательных организаций (учреждений);

N - норматив финансового обеспечения образовательной деятельности в общеобразовательных организациях (учреждениях) в части оплаты труда;

П - поправочный коэффициент для общеобразовательных организаций (учреждений). Размеры поправочных коэффициентов утверждаются постановлением Правительства Республики Хакасия;

U - численность обучающихся, воспитанников, определяется для отдельных типов и видов ОУ с учетом расположения образовательной организации (учреждения) в городе или сельской местности, для обучающихся - по каждой ступени обучения.

Формирование фонда оплаты труда работников образовательных организаций (учреждений) дополнительного образования осуществляется в пределах объема средств на текущий финансовый год и рассчитывается по следующей формуле:

ФОТ = ФОТр + ФОТцст, где:

ФОТ - годовой фонд оплаты труда работников образовательных организаций (учреждений) дополнительного образования;

ФОТр - фонда оплаты труда работников образовательных организаций (учреждений) дополнительного образования;

ФОТцст - отчисления в централизованный фонд стимулирования руководителя образовательной организации (учреждения) дополнительного образования.

3.2. Фонд оплаты труда ОУ (ФОТ) состоит из фонда оплаты труда работников ОУ (ФОТр) и отчисления в централизованный фонд стимулирования руководителя ОУ (ФОТцст):

ФОТ = ФОТр + ФОТцст

3.3. Централизованный фонд стимулирования руководителя ОУ (ФОТцст) устанавливается учредителем, в ведении которого находится организация, и рассчитывается по формуле:

ФОТцст = ФОТр x Ц, где:

Ц - доля централизованного фонда стимулирования руководителя, размер которой устанавливается учредителем и который составляет 1,5% от фонда оплаты труда работников ОУ.

3.4. Фонд оплаты труда работников ОУ (ФОТр) рассчитывается по формуле:

ФОТр = ФОТб + ФОТк + ФОТст, где:

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда. Базовая часть фонда оплаты труда включает размеры окладов (должностных окладов) работников ОУ и обеспечивает гарантированную заработную плату в соответствии со штатным расписанием;

ФОТк - фонд компенсационных выплат работникам ОУ. Перечень выплат компенсационного характера определен в [разделе 5](#P182) настоящего Положения;

ФОТст - фонд стимулирующих выплат работников ОУ, который определяется по следующей формуле:

ФОТст = ФОТр x С, где:

С - значение доли стимулирующей части от ФОТр, составляет 15%. Значение С определяется ОУ самостоятельно с учетом доведенных средств на оплату труда.

3.5. Экономия фонда оплаты труда ОУ направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

Объем средств централизованного фонда стимулирования руководителя ОУ утверждается приказом руководителя отдела образования администрации города Сорска и используется до конца финансового года. В случае отсутствия решения руководителя отдела образования администрации города Сорска о предоставлении руководителю ОУ стимулирующих выплат за счет централизованного фонда стимулирования руководителя либо неиспользования их в полном объеме остатки средств направляются на стимулирующие выплаты работникам ОУ.

4. Формирование окладов

(должностных окладов) работников ОУ

4.1. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников ОУ утверждаются отделом образования администрации города Сорска на основе отнесения занимаемых должностей (профессий) к ПКГ.

Базовые оклады (базовые должностные оклады) устанавливаются в размерах, согласно рекомендуемых в [приложениях 1](#P289), [6](#P666) (размещено на официальном сайте администрации города Сорска) к настоящему положению, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

В установленные на 01.09.2013 оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

4.2. [Размеры](#P423) базовых окладов (базовых должностных окладов) работников, занятых на работах с особыми условиями труда, подлежат повышению согласно приложению 2 (размещено на официальном сайте администрации города Сорска) к настоящему положению.

В случае, когда работнику предусмотрено повышение базового оклада (базового должностного оклада) по двум и более основаниям, абсолютный [размер](#P289) каждого повышения исчисляется из базового оклада (базового должностного оклада) без учета повышения по другим основаниям.

4.3. Для дифференциации базовых окладов (базовых должностных окладов) рекомендовано применять повышающие коэффициенты в зависимости от уровня квалификации работника (квалификационная категория), уровня образования.

Руководитель ОУ в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, устанавливает [размеры](#P289) окладов (должностных окладов) работников, отнесенных к соответствующему квалификационному уровню ПКГ, с учетом повышающих коэффициентов к [размерам](#P289) базовых окладов (базовых должностных окладов). Рекомендуемый диапазон размеров повышающих коэффициентов приводится в [приложениях 1](#P289), [6](#P666) (размещено на официальном сайте администрации города Сорска) к настоящему положению.

Применение диапазона повышающих коэффициентов для педагогических работников общеобразовательных организаций (учреждений):

1,7 - имеющих высшую квалификационную категорию;

1,5 - имеющих первую квалификационную категорию;

1,4 - имеющих статус молодого специалиста с высшим профессиональным образованием;

1,3 - имеющих статус молодого специалиста со средним профессиональным образованием;

1,2 - имеющих высшее профессиональное образование;

1,0 - 1,1 - остальных педагогических работников.

Применение диапазона повышающих коэффициентов для педагогических работников образовательных организаций (учреждений) дополнительного образования:

1,5 - имеющих высшую квалификационную категорию;

1,4 - имеющих первую квалификационную категорию;

1,3 - имеющих соответствие занимаемой должности, и статус молодого специалиста с высшим профессиональным образованием;

1,2 - имеющих соответствие занимаемой должности, и статус молодого специалиста со средним профессиональным образованием;

1,1 - имеющих высшее и среднее профессиональное образование;

1,0 - остальных педагогических работников.

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу) работников ОУ по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах или в абсолютных [размерах](#P289), если иное не установлено действующим законодательством.

5.2. В организации (учреждении) устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

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

районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия являются обязательными выплатами, начисление которых производится на фактический заработок;

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

5.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

5.4. Руководитель ОУ организует работу по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со [статьей 147](consultantplus://offline/ref=E4C3C585AE49221C106420D4026D2DF038E91ABD1107EEB08C0D3A4EC1A5E432604EECD9609501929D15D2938D6C99C1050709149A2BABD406YCB) Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом специальной оценки условий труда или по результатам аттестации рабочих мест, проведенной до 01.01.2014, если со дня ее завершения не прошло пяти лет (за исключением случаев, указанных в [части 1 статьи 17](consultantplus://offline/ref=E4C3C585AE49221C106420D4026D2DF038EA1FB01704EEB08C0D3A4EC1A5E432604EECD9609705999F15D2938D6C99C1050709149A2BABD406YCB) Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (с последующими изменениями). Если по итогам аттестации рабочих мест, специальной оценки условий труда или государственной экспертизы условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. В ОУ рекомендуется устанавливать следующие виды стимулирующих выплат:

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за качество выполняемых работ;

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы.

6.2. Выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы устанавливаются работникам ОУ в соответствии с коллективным и трудовым договорами, локальными нормативными актами. Выплата устанавливается на месяц, но не более чем до конца года. Выплата носит стимулирующий характер, мотивируя работника организации (учреждения) к творческому подходу в решении поставленных задач, а также к выполнению определенного объема работы в сжатые сроки. Выплата устанавливается приказом руководителя отдела образования ежемесячно, при условии наличии экономии фонда оплаты труда ОУ. Решение об установлении выплаты принимает руководитель отдела образования администрации города Сорска на основании служебной записки руководителей ОУ о достижение высоких результатов труда и/или его интенсивности. Под интенсивностью, в том числе понимается работа за пределами норм части времени по трудовому договору.

Размер надбавки за интенсивность труда и высокие результаты работы устанавливается до 50% должностного оклада работника организации (учреждения).

6.3. Порядок, условия и размер стимулирующих выплат за качество выполняемых работ устанавливаются организацией (учреждением) самостоятельно в соответствии с локальными нормативными актами организации. Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютных размерах.

6.4. Стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы производится педагогическому персоналу ОУ и устанавливается в процентах к базовому окладу. Р[азмер](#P215) данных выплат приведен в таблице.

Таблица

Размеры

стимулирующих выплат за стаж педагогической работы

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | Размеры выплат, % |
| От 5 до 10 лет | до 5 |
| От 10 до 20 лет | до 10 |
| Свыше 20 лет | до 15 |

6.5. Премиальные выплаты по итогам работы производятся в соответствии с коллективным и трудовым договорами, положениями о премировании работников, локальными нормативными актами организации (учреждения).

6.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с принятым в организации (учреждении) локальным актом, которым определяются порядок, условия и размеры стимулирующих выплат работникам. Объем средств на стимулирующие выплаты работникам ОУ - до 15% от фонда оплаты труда работников ОУ. В составе фонда стимулирующих выплат формируется централизованный фонд на стимулирование руководителей в объеме до 1,5% от фонда оплаты труда работников ОУ. Максимальный размер централизованного фонда стимулирования руководителя общеобразовательной организации (учреждения) устанавливается в случае, если средняя заработная плата педагогических работников общеобразовательной организации (учреждения) достигает уровня среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях (учреждениях), у индивидуальных предпринимателей и физических лиц по Республике Хакасия.

Примерный [перечень](#P519) показателей стимулирования работников основного персонала ОУ приводится в приложении 5 (размещено на официальном сайте администрации города Сорска) к настоящему положению.

6.7. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений, специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно, производятся по решению руководителя организации (учреждения). Специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя, решение о выплатах стимулирующего характера производится по представлению ходатайства заместителей руководителя.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. При наличии экономии средств на оплату труда работникам ОУ допускается выплата материальной помощи в следующих случаях:

рождение ребенка;

в связи со смертью близких родственников (родители, дети, муж, жена);

приобретение дорогостоящих медикаментов.

7.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель ОУ на основании письменного заявления работника.

7.3. Руководителям и работникам образовательных организаций (учреждений), имеющим звания "Заслуженный учитель Российской Федерации" и (или) "Заслуженный учитель Республики Хакасия", устанавливается персональная надбавка в размере 15 процентов должностного оклада.

8. Условия оплаты труда руководителя ОУ,

заместителей руководителя

8.1. Заработная плата руководителя, заместителей руководителя ОУ состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера. Выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с требованиями [раздела 5](#P182) настоящего положения.

8.2. Оклад (должностной оклад) руководителя организации (учреждения) определяется трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к среднему базовому окладу (базовому должностному окладу) работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемой им организации (учреждения), и составляет до 2,4 размеров указанного среднего должностного оклада.

К основному персоналу организации (учреждения) относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создана организация (учреждение). П[еречень](#P573) должностей работников, относимых к основному персоналу организации (учреждения) по виду экономической деятельности "Образование", устанавливается согласно приложению 4 (размещено на официальном сайте администрации города Сорска) к настоящему положению.

Размер должностного оклада руководителя ОУ устанавливается приказом руководителя отдела образования администрации города Сорска, согласно утверждаемому положению по отнесению организаций (учреждений) к группам оплаты труда руководителей.

8.3. Должностные оклады заместителей руководителя ОУ устанавливаются приказом руководителя на 10% ниже должностного оклада руководителя.

8.4. Руководителю организации (учреждения) рекомендуется устанавливать выплаты стимулирующего характера. Выплаты стимулирующего характера руководителю осуществляются с учетом результатов деятельности ОУ в соответствии с Примерным [перечнем](#P605) показателей оценки эффективности деятельности ОУ для определения стимулирующих выплат руководителям (приложение 5 размещено на официальном сайте администрации города Сорска).

9. Заключительные положения

9.1. Оплата труда работников ОУ, не относящихся к ПКГ работников образования, осуществляется применительно к ПКГ аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

9.2. Штатное расписание организации (учреждений) утверждается руководителем ОУ на календарный год и включает в себя должности руководителей (заместителей руководителей), специалистов и служащих, профессии рабочих данной организации (учреждения).

9.3. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (должностной оклад), являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с [приказом](consultantplus://offline/ref=E4C3C585AE49221C106420D4026D2DF038E91EB91303EEB08C0D3A4EC1A5E432724EB4D561961A909D0084C2C803Y0B) Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

9.4. Тарификационный список учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану, программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в ОУ и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

Приложение 1

к положению о новой системе оплаты труда

работников муниципальных бюджетных

образовательных организаций (учреждений)

муниципального образования город Сорск

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ

базовых окладов (базовых должностных окладов) и

диапазон размеров повышающих коэффициентов к базовым

окладам (базовым должностным окладам) работников

муниципальных образовательных организаций

муниципального образования город Сорск (за исключением

общеобразовательных организаций) по ПКГ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование | Квалификационный уровень | Размер базового оклада (базового должностного оклада), руб. | Диапазон размеров повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня |  | 2900 | 1,92 - 2,0 |
| ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня | 1 | 3000 | 1,86 - 1,90 |
| 2 | 3000 | 1,87 - 1,95 |
| ПКГ должностей педагогических работников | 1 | 6435 | 1,0 - 1,50 |
| 2 | 6670 | 1,0 - 1,50 |
| 3 | 6674 | 1,0 - 1,50 |
| 4 | 6880 | 1,0 - 1,70 |
| ПКГ должностей руководителей структурных подразделений | 1 | 7087 | 1,0 - 1,50 |
| 2 | 7795 | 1,0 - 1,50 |
| 3 | 8171 | 1,0 - 1,50 |
| ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" | 1 | 2971 | 1,87 - 1,92 |
| 2 | 3000 | 1,88 - 2,04 |
| ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" | 1 | 3050 | 1,83 - 1,93 |
| 2 | 3100 | 1,85 - 2,06 |
| 3 | 3180 | 1,94 - 2,20 |
| 4 | 3240 | 1,95 - 2,20 |
| 5 | 3300 | 1,95 - 2,20 |
| ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" | 1 | 3500 | 1,63 - 1,84 |
| 2 | 3550 | 1,64 - 1,83 |
| 3 | 3600 | 1,65 - 1,83 |
| 4 | 3650 | 1,66 - 1,83 |
| 5 | 3700 | 1,70 - 2,20 |
| ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня" | 1 | 3800 | 1,69 - 1,87 |
| 2 | 3850 | 1,70 - 2,03 |
| 3 | 3900 | 1,70 - 1,90 |
| ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" | 1 | 2971 | 1,87 - 1,92 |
| 2 | 3000 | 1,88 - 2,04 |
| ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня" | 1 | 3050 | 1,83 - 1,93 |
| 2 | 3100 | 1,85 - 2,06 |
| 3 | 3180 | 1,94 - 2,20 |
| 4 | 3240 | 1,95 - 2,20 |

Приложение 2

к положению о новой системе оплаты труда

работников муниципальных бюджетных

образовательных организаций (учреждений)

муниципального образования город Сорск

РАЗМЕРЫ

повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым

должностным окладам) работников муниципальных

бюджетных образовательных организаций (учреждений)

муниципального образования город Сорск,

занятых на работах с особыми условиями

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Основание для повышения базовых окладов (базовых должностных окладов) | Размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам) |
| 1 | Работникам общеобразовательных организаций (классов, групп), осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, которые по характеру своей работы непосредственно общаются с обучающимися или воспитанниками | 1,15 - 1,20 |
| 2 | Медицинским работникам за работу в специальных (коррекционных) образовательных организациях для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) | 1,15 |
| 3 | Медицинским работникам за работу в общеобразовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья для следующих категорий детей: с умственной отсталостью, поражением центральной нервной системы (ЦНС), с нарушением психики | 1,25 |
| 4 | Педагогическим и другим работникам за работу в санаторных общеобразовательных организациях (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении | 1,15 - 1,20 |
| 5 | Педагогическим и другим работникам за работу в образовательных организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья или классы, группы для обучающихся, воспитанников, нуждающихся в длительном лечении | 1,15 - 1,20 |
| 6 | Руководителям, педагогическим работникам и другим специалистам медико-педагогических и психолого-медико-педагогических консультаций, логопедических пунктов | 1,20 |
| 7 | Педагогическим и другим работникам за работу в образовательных организациях 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 организациях | 1,20 |
| 8 | Педагогическим и другим работникам за работу в общеобразовательных школах-интернатах | 1,15 |
| 9 | Педагогическим работникам, реализующим образовательные программы основного общего, среднего общего образования с углубленным изучением учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение), за исключением математики, предметной области "Математика и информатика" | 1,15 |
| 9.1 | Педагогическим работникам, реализующим образовательные программы основного общего, среднего общего образования с углубленным изучением математики, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение) "Математика и информатика" | 1,20 |
| 10 | Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых | 1,20 |
| 11 | Учителям общеобразовательных организаций, осуществляющих обучение на хакасском языке, учителям хакасского языка и литературы, педагогам дополнительного образования, ведущих кружки по изучению хакасского языка | 1,15 |
| 12 | Социальным педагогам, педагогам-психологам, работающим с детьми из социально неблагополучных семей | 1,1 |

Приложение 3

к положению о новой системе оплаты труда

работников муниципальных бюджетных

образовательных организаций (учреждений)

муниципального образования город Сорск

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ

показателей стимулирования работников основного

персонала муниципальных бюджетных образовательных организаций

(учреждений) муниципального образования город Сорск

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Выплаты стимулирующего характера | Показатели |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | За интенсивность и высокие результаты работы | участие во внедрении инновационных образовательных программ;  участие в создании и функционировании экспериментальной площадки, ресурсного центра на базе образовательной организации;  разработка программ кружков и факультативов; использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий;  подготовка победителей (призеров) олимпиад, смотров, конкурсов, фестивалей на всероссийском, республиканском, муниципальном уровнях;  организация внеучебных мероприятий, в том числе социальных проектов;  занятость учащихся во внеурочное время |
| 2. | За качество выполняемых работ | рост числа обучающихся, получивших положительную промежуточную аттестацию за курс обучения;  снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины;  создание и реализация сетевых, инновационных программ, в том числе элективных курсов в рамках профильного обучения;  отсутствие учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних;  отсутствие конфликтных ситуаций;  высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации;  высокий уровень исполнительской дисциплины;  выполнение плана воспитательной работы;  образцовое содержание кабинета;  высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков |
| 3. | Премиальные выплаты по итогам работы | официально зафиксированные достижения учащихся по данным внешних аттестаций различного типа;  наличие призеров среди учащихся в олимпиадах, конкурсах, исследовательских работах;  позитивная динамика учебных достижений учащихся; официально зафиксированные достижения педагога в конкурсах и исследовательских работах;  участие педагога в экспериментальной или научно-методической деятельности, в том числе активное участие в семинарах, конференциях, методических объединениях;  организация различных форм внешкольной работы |

Приложение 4

к положению о новой системе оплаты труда

работников муниципальных бюджетных

образовательных организаций (учреждений)

муниципального образования город Сорск

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников, относимых к основному

персоналу муниципальных бюджетных образовательных организаций

(учреждений) муниципального образования город Сорск

по виду экономической деятельности "Образование"

1. Воспитатель.

2. Мастер производственного обучения.

3. Педагог дополнительного образования.

4. Педагог-психолог.

5. Преподаватель.

6. Социальный педагог.

7. Старший преподаватель.

8. Тренер-преподаватель.

9. Учитель.

10. Учитель-дефектолог.

11. Учитель-логопед.

Приложение 5

к положению о новой системе оплаты труда

работников муниципальных бюджетных

образовательных организаций (учреждений)

муниципального образования город Сорск

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ

показателей оценки эффективности деятельности

муниципальных бюджетных образовательных организаций

(учреждений) муниципального образования город Сорск

для определения стимулирующих выплат руководителям

|  |  |
| --- | --- |
| Направление деятельности | Показатель |
| 1 | 2 |
| Учебная деятельность | успеваемость обучающихся по результатам аттестации (в том числе по результатам ЕГЭ и других форм независимой оценки качества образования); достижение обучающимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом; наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней (школьный, городской/районный, республиканский, всероссийский/международный уровни);  уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе в форме ЕГЭ с участием общественных наблюдателей);  организация и проведение республиканских семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования;  участие в инновационной деятельности, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов; достижение показателей оценки качества оказания государственных услуг по обучению обучающихся, воспитанников |
| Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса | наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов; наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования);  наличие собственного оборудованного медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой;  обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.);  обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены - в зависимости от их состояния и степени использования);  обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта;  достижение показателей оценки качества оказания государственных услуг по содержанию обучающихся, воспитанников;  эстетические условия, оформление организации, кабинетов, наличие ограждения и состояние прилегающей территории |
| Работа с кадрами | наличие и количество в образовательной организации педагогических работников, прошедших аттестацию на квалификационную категорию;  развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях);  стабильность педагогического коллектива, сохранение и увеличение числа молодых специалистов |
| Социальная деятельность | отсутствие отчислений обучающихся;  организация различных форм внеклассной и внешкольной работы;  снижение количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися;  высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков; занятость учащихся во внеурочное время |
| Управленческая деятельность | исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное представление материалов, отчетов и т.д.);  отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, грамотность управленческих решений при возникновении конфликтных ситуаций;  объемы привлечения внебюджетных средств;  призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и республиканского уровней;  обеспечение роста заработной платы работников общеобразовательных организаций, в том числе учителей;  создание условий для обучения на хакасском языке |
| Сохранение здоровья учащихся | высокий коэффициент сохранения здоровья обучающихся и снижение их заболеваемости; обеспечение учащихся горячим питанием;  организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.д.) |

Приложение 6

к положению о новой системе оплаты труда

работников муниципальных бюджетных

образовательных организаций (учреждений)

муниципального образования город Сорск

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ

базовых окладов (базовых должностных окладов) и

диапазон размеров повышающих коэффициентов к базовым

окладам (базовым должностным окладам) работников

муниципальных бюджетных общеобразовательных организаций

(учреждений) муниципального образования город Сорск по ПКГ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование | Квалификационный уровень | Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), руб. | Диапазон размеров повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня |  | 2900 | 1,0 - 3,89 |
| ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня | 1 | 3000 | 1,0 - 3,76 |
| 2 | 3000 | 1,0 - 3,76 |
| ПКГ должностей педагогических работников | 1 | 6213 | 1,0 - 1,50 |
| 2 | 6440 | 1,0 - 1,50 |
| 3 | 6542 | 1,0 - 1,50 |
| 4 | 6735 | 1,0 - 1,70 |
| ПКГ должностей руководителей структурных подразделений | 1 | 5799 | 1,0 - 1,50 |
| 2 | 6380 | 1,0 - 1,50 |
| 3 | 6686 | 1,0 - 1,50 |
| ПКГ "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня" | 1 | 4065 | 1,0 - 2,78 |
| ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал" | 1 | 4080 | 1,0 - 2,77 |
| 2 | 4095 | 1,0 - 2,76 |
| 3 | 4125 | 1,0 - 2,74 |
| 4 | 4155 | 1,0 - 2,72 |
| 5 | 4185 | 1,0 - 2,70 |
| ПКГ "Врачи и провизоры" | 1 | 3243 | 1,0 - 3,48 |
| 2 | 3302 | 1,0 - 3,42 |
| 3 | 3333 | 1,0 - 3,39 |
| 4 | 3365 | 1,0 - 3,36 |
| ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" | 1 | 2971 | 1,0 - 3,80 |
| 2 | 3000 | 1,0 - 3,76 |
| ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" | 1 | 3050 | 1,0 - 3,70 |
| 2 | 3100 | 1,0 - 3,64 |
| 3 | 3180 | 1,0 - 3,55 |
| 4 | 3240 | 1,0 - 3,49 |
| 5 | 3300 | 1,0 - 3,42 |
| ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" | 1 | 3500 | 1,0 - 3,23 |
| 2 | 3550 | 1,0 - 3,18 |
| 3 | 3600 | 1,0 - 3,14 |
| 4 | 3650 | 1,0 - 3,10 |
| 5 | 3700 | 1,0 - 3,05 |
| ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня" | 1 | 3800 | 1,0 - 2,97 |
| 2 | 3850 | 1,0 - 2,93 |
| 3 | 3900 | 1,0 - 2,90 |
| ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" | 1 | 2971 | 1,0 - 3,80 |
| 2 | 3000 | 1,0 - 3,76 |
| ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня" | 1 | 3050 | 1,0 - 3,70 |
| 2 | 3100 | 1,0 - 3,64 |
| 3 | 3180 | 1,0 - 3,55 |
| 4 | 3240 | 1,0 - 3,49 |