

СОГЛАСОВАНО

председатель первичной
профсоюзной организации
учреждения

Александр - Т.О. Александрова
« 24 » июня 2017 года

УТВЕРЖДЕНО

приказом учреждения
« 27 » июня 2017 года

№ 84560Д
директор школы-интерната
А.Д. Добин



**Положение
об оплате труда работников Тамбовского областного государственного
бюджетного общеобразовательного учреждения
«Моршанская школа-интернат»**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Тамбовского областного государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Моршанская школа-интернат» (далее – положение), разработано в соответствии с Законом области от 05.02.2016 № 629-3 «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений», постановлением администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда государственных и муниципальных учреждений на 2016 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2015 г. (протокол № 12).

1.2. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников учреждения, подведомственное управлению образования и науки области (далее – учреждение).

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников по квалификационным уровням (далее - ПКГ) профессиональных квалификационных групп;

размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, условия их установления, начисления и выплаты;

виды выплат компенсационного характера, условия их установления и выплаты;

виды выплат стимулирующего характера, условия их установления и выплаты;

условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера;

особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждения.

1.4. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением с учетом:

мнения представительного органа работников учреждения;

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

1.5. Месячная заработная плата работника учреждения, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Заработная плата работника учреждения (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

1.7. При установлении системы оплаты труда работников учреждения работодатель обеспечивает:

1.7.1. наличие показателей эффективности деятельности и критериев оценки для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом;

1.7.2. применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

1.8. Оплата труда работника, занятого по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Заработная плата работника учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Выплата заработной платы работнику учреждения производится за счет средств бюджета Тамбовской области и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Порядок распределения средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности на оплату труда устанавливается локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

2. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников по квалификационным уровням ПКГ

2.1. Должности (профессии) работников учреждения по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 05 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2007 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от

06.08.2007 № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», постановлением администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений».

2.2. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников учреждения установлены в соответствии с постановлением администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений»:

по ПКГ первого уровня – 3000 рублей;

по ПКГ второго уровня – 3426 рублей;

по ПКГ третьего уровня – 4940 рублей. В минимальный оклад ПКГ должностей педагогических работников третьего уровня включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012;

по ПКГ четвертого уровня – 5710 рублей.

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников учреждения дифференцированы в зависимости от квалификационного уровня соответствующей ПКГ и представлены в приложении к настоящему Положению.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаемые учреждением, не могут быть ниже размеров, установленных для соответствующих квалификационных уровней ПКГ постановлением администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений».

2.3. Для установления единых подходов в определении предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности работников в учреждении, применяются:

по должностям работников образования - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н;

по должностям работников в сфере здравоохранения (врачи, средний и младший медицинский персонал и др.) - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 23.07.2010 № 541н;

по должностям работников культуры (библиотекари, аккомпаниаторы и др.) – квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 30.03.2011 № 251н;

по общеотраслевым должностям служащих (бухгалтеры, инженеры, коменданты, специалисты по кадрам, юрисконсульты, художники, электроники, техники, лаборанты и др.) – общеотраслевые квалификационные характеристики, утвержденные постановлением Минтруда Российской Федерации от 21.08.1998 № 37 ;

по общеотраслевым профессиям рабочих — тарифно-квалификационные характеристики, утвержденные постановлением Минтруда Российской Федерации от 10.11.1992 № 31 .

Наименование профессии «рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий» применяется в случаях выполнения работником видов работ, свойственных нескольким профессиям (электромонтер, слесарь, столяр, слесарь-ремонтник и др.), но с

незначительным удельным весом работ по каждой из профессий.

3. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональным повышающим коэффициентам.

3.1. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности работников основного персонала установить к минимальным окладам (минимальным должностным окладам), минимальным ставкам заработной платы согласно приложения к Положению об оплате труда учреждения.

Учреждение самостоятельно определяет размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, установленных в приложении № 2 к постановлению администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений».

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», устанавливается приказом учреждения в соответствии с Примерным перечнем должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», установленным приказом управления.

Повышающие коэффициенты по занимаемой должности, определенные в настоящем пункте, могут применяться и к иным работникам учреждения, должности и рабочие профессии которых отнесены к квалификационным группам второго, третьего и четвертого уровней.

Минимальный оклад (минимальный должностной оклад), умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует оклад (должностной оклад). Другие повышающие коэффициенты устанавливаются к окладу (должностному окладу) с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности.

3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетенции. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,20 – при наличии первой квалификационной категории.

3.3. Работникам учреждения, которым присвоена ученая степень или почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник» и другие по профилю учреждения, а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу по профилю учреждения - по решению работодателя локальным нормативным актом устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,20.

3.4. Научно-педагогическим работникам учреждения, устанавливаются повышающие коэффициенты за должность доцента, профессора, за ученую степень кандидата, доктора наук. Размер повышающего коэффициента устанавливается в локальном нормативном акте работодателя.

3.5. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший», «ведущий», «главный» устанавливается к окладу (должностному окладу) с целью повышения ответственности работника при выполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда.

Размер повышающего коэффициента:

0,09 – при отнесении должности, профессии к категории «старший»;

0,13 – при отнесении должности, профессии к категории «ведущий»;

0,18 – при отнесении должности, профессии к категории «главный».

3.6. Повышающие коэффициенты по занимаемой должности устанавливаются локальным нормативным актом работодателя.

3.7. Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются трудовым договором. Выплата повышающего коэффициента осуществляется соответственно с момента установления до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (неподтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

3.8. Для работников учреждения устанавливается повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения, условия труда в котором отличаются от нормальных, от расположенности учреждения, в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

за работу в отдельных образовательных организациях (структурных подразделениях) с опасными и иными особыми условиями труда в общеобразовательных организациях: школах-интернатах – повышающий коэффициент 0,15;

в специальных (коррекционных) образовательных организациях для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья; в специальных (коррекционных) классах, группах, созданных в образовательных учреждениях - работникам, занятым в этих классах, группах, – повышающий коэффициент 0,20;

Повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения устанавливается отдельно по каждому основанию, но суммарно не должен превышать 0,8.

Основанием для установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по типу (виду) учреждения является Устав учреждения.

Выплата повышающего коэффициента осуществляется до даты изменения типа (вида) учреждения, дающего право на установление повышающего коэффициента.

3.9. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ устанавливается работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

3.10. Установление и выплата повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

4. Выплаты компенсационного характера, основы их установления

Для работников учреждения устанавливаются виды выплат компенсационного характера.

4.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производятся в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по результатам аттестации рабочих мест, проведенной до 01 января 2014 г., а по окончании срока ее действия (5 лет), по результатам специальной оценки условий труда (ч. 4 ст. 27 Федерального закона от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

4.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - размер доплат устанавливается по соглашению сторон с учетом объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда работников учреждения;

при выполнении работником объема педагогической работы, учебной (преподавательской) работы, превышающего норму, определенную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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»;

За руководство методическими объединениями, учебными мастерскими и другой дополнительной работы, связанной с образовательным процессом и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором.

Конкретные виды выплат, их размеры и порядок установления определяются Положением об оплате труда учреждения или иным локальным нормативным актом работодателя в пределах установленного фонда оплаты труда работников учреждения.

4.3. Доплата за сверхурочную работу определяется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации - первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

В соответствии со статьей 104 Трудового кодекса Российской Федерации в учреждении может применяться суммированный учет рабочего времени. Порядок ведения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

Выплаты работникам за работу в выходной и нерабочий праздничный день - не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), доплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются

локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

Выплаты работникам за работу в ночное время в размере 35% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

4.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим ПКГ) в процентном отношении в пределах фонда оплаты труда работников, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охране труда.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

5. Выплаты стимулирующего характера, условия их установления

5.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ.

5.2. Порядок, условия, размеры и периодичность выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения в трудовых договорах.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников данного учреждения.

5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются:

за обеспечение доступности качественного образования и воспитания;

за методическую и инновационную деятельность;

за разработку эффективных предложений по организации работы учреждения;

за выполнение работником важных, сложных и срочных работ;

за интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда;

за иные направления в работе, определенные положением об оплате труда работников учреждения.

Критерии, позволяющие оценить интенсивность и высокие результаты работы, определяются учреждением самостоятельно с учетом положений Программы поэтапного

совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, в части введения «эффективного контракта», закрепляются приказом руководителя с учетом мнения представительного органа работников учреждения в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями:

за работу, связанную со спецификой контингента обучающихся;

за сохранение контингента обучающихся;

за специфику образовательных программ;

за непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

за применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий;

за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы;

за информативную ёмкость предмета, связанную с постоянным обновлением содержания;

за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения);

за выполнение важных, сложных и срочных работ.

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании критериев оценки качества выполненных работ, определяются учреждением самостоятельно с учетом положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, в части введения «эффективного контракта» и закрепляются протоколом заседания комиссии по распределению выплат стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями:

за участие работников в реализации программы развития образовательного учреждения;

за активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности учреждения;

за создание социально-психологического климата в классе (группе), коллективе;

за достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;

за достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации, в том числе в форме Единого государственного экзамена;

за подготовку призеров олимпиад, конкурсов.

Критерии оценки и показатели эффективности	Максимальный коэффициент показателя
1	2
Должность: заместитель директора	
Критерии оценки I: Доступность качественного образования и воспитания	
1. Позитивная динамика учебных достижений воспитанников, по курируемым заместителем предметам, направлениям:	1,0

- на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	2,0
2. Позитивная динамика показателя среднегодового балла результатов выпускных экзаменов, в том числе ЕГЭ: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	1,0 2,0
3. Общее количество проведенных внеурочных мероприятий: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	1,0 2,0
4. Доля педагогов, использующих ИКТ для моделирования урока (занятий), индивидуализации траекторий обучения воспитанников в сравнении с прошлым годом: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	1,5 2,0
6. Количество педагогов, принявших участие в различных муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах, в сравнении с прошлым годом: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	1,0 2,0
7. Наличие у заместителя системы учета как нормативных (отметки, призовые места), так и ненормативных достижений воспитанников (степень социальной активности, ответственности и т.д.)	2,0
8. План воспитательной работы выполнен: - не менее чем на 70% - на 100%	1,5 2,0
9. Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние пять лет)	1,0
10. Отсутствие травм, полученных во время воспитательно-образовательного процесса	1,0
Максимально возможное количество баллов по критерию I	16,0
<i>Критерии оценки II: Инновационная и методическая деятельность</i>	
1. Разработка педагогическими работниками учебно-методических пособий (рекомендации) под руководством курирующего заместителя	2,0
2. Количество выступлений, подготовленных курируемыми заместителем педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.), в сравнении с предыдущим годом: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с прошлым учебным годом	1,0 2,0
3. Количество открытых уроков (занятий), проведенных курируемыми заместителем педагогами в сравнении с предыдущим учебным годом: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с прошлым учебным годом	1,5 2,0

4. Разработка в течение года методических пособий (рекомендаций, положений и т.д.) для внутреннего пользования	2,0
5. Наличие авторских публикаций	2,0
Максимально возможное количество баллов по критерию II	10,5
<i>Критерии оценки III: Открытость образовательного учреждения</i>	
1. Количество общественных органов управления, работу которых курирует заместитель: - один - два - три	1,0 2,0 3,0
2. Наличие положения об ученическом самоуправлении	1,0
3. Доля классных коллективов, в которых действует орган ученического самоуправления, в сравнении с прошлым учебным годом: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с прошлым учебным годом	1,0 2,0
4. Привлечение к участию в работе с воспитанниками представителей общественных организаций, шефов	1,5
Максимально возможное количество баллов по критерию III	7,5
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	34,0
Должность: заведующий по административно-хозяйственной части	
<i>Критерии оценки I: Санитарно-гигиенические условия учреждения</i>	
1. Организация работ по уборке помещений, благоустройству территорий учреждения: - отсутствие замечаний со стороны проверяющих - отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений	2,0 2,0
2. Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок в срок	2,0
Максимально возможное количество баллов по критерию I	6,0
<i>Критерии оценки II: Пожарная и антитеррористическая безопасность в учреждении</i>	
1. Организация и проведение работы в течение года, направленной на повышение условий безопасности в образовательном учреждении	1,5
2. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности пожарной и электробезопасности	2,0
3. Контроль за работой автотранспорта: - своевременное проведение инструктажа с водителями - проведение сверок с ГИБДД - выполнение обязанностей диспетчера	1,0 1,0 1,0
Максимально возможное количество баллов по критерию II	6,5

Критерии оценки III: Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	
1. Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.)	2,0
2. Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	2,0
3. Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей	2,0
4. Наличие приборов учета теплоэнергосносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергосносителей	2,0
Максимально возможное количество баллов по критерию III	8,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	20,5
Должность: главный бухгалтер	
Критерии оценки I: Соответствие бухгалтерского учета и отчетности требованиям законодательства РФ	
1. Отсутствие замечаний к составлению проекта бюджета образовательного учреждения на очередной год	2,0
2. 100% -ое исполнение утвержденного бюджета образовательного учреждения по бюджетным и внебюджетным средствам	3,0
3. Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам во внебюджетные фонды	2,0
4. Отсутствие просроченной задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности	1,5
5. Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации	1,5
6. Соблюдение сроков выверки расчетов по налоговым платежам во внебюджетные фонды, с поставщиками товарно-материальных ценностей	2,0
7. Количество замечаний со стороны проверяющих в сравнении с прошлым годом: - снижение количества замечаний - отсутствие замечаний	1,5 2,0
8. Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	2,0
9. Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения по вопросам оплаты труда	2,0
10. Своевременное составление и предоставление - бухгалтерской - налоговой - статистической отчетности	2,0 2,0 2,0
11. Прохождение курсов повышения квалификации (не реже 1 раза в 5 лет)	1,5
12. Использование в работе информационно-правовых, справочных электронных систем	2,0

Максимально возможное количество баллов по всем критериям	27,5
--	-------------

Должность: воспитатель	
<i>Критерии оценки I: Доступность качественного образования и воспитания</i>	
1. Доля воспитанников активно участвующих в общественной жизни школы-интерната выше в сравнении со средним показателем по учреждению	1,0
2. Применение в работе здоровые берегающих технологий	1,5
3. Наличие анализа индивидуальных особенностей воспитанников для ведения воспитательной работы	2,5
4. Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние пять лет)	1,5
5. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, опекунов, попечителей, по конфликтным ситуациям	1,0
6. Доля воспитанников, охваченных оздоровительными мероприятиями, в сравнении с прошлым периодом: -на уровне прошлого года -повысилась	1,0 1,5
7. Отсутствие травм, полученных воспитанниками на внеурочных занятиях	1,5
8. Доля воспитанников, совершивших правонарушения в сравнении с прошлым периодом: - на уровне прошлого года - понизилась	0,5 1,0
Максимально возможное количество баллов по критерию I	11,5
<i>Критерии оценки II: Методическая инновационная деятельность</i>	
1. Участие воспитателя в реализации программы развития образовательного учреждения по конкретному направлению	1,5
2. Наличие методических разработок	1,0
3. Участие в реализации муниципальных, региональных, федеральных проектов и программ по конкретному направлению	1,5
4. Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п. -районного уровня - регионального уровня	0,5 1,0
5. Участие в профессиональном конкурсе областного, муниципального или федерального уровня: -третье призовое место -второе призовое место -первое призовое место	1,0 1,5 2,0
6. Проведение открытых мероприятий (мастер-классы): - муниципального уровня - регионального уровня	1,0 1,5

7. Привлечение к участию в работе с воспитанниками представителей общественных организаций, шефов и др.	1,0
8. Подготовка выступлений на методических семинарах, конференциях и др.: -муниципального уровня -регионального уровня	1,5 2,0
Максимально возможное количество баллов по критерию II	17,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	28,5
Должность: педагог дополнительного образования, инструктор по физической культуре	
<i>Критерии оценки I: Создание условий, позволяющих воспитанникам реализовать свои интересы и потребности; развитие творческих способностей воспитанников; организация активного отдыха воспитанников в режиме внеучебного времени</i>	
1. Доля воспитанников, охваченных дополнительным образованием в сравнении с предыдущим периодом: -на то же уровне -выше	1,0 1,5
2. Сохранение количества воспитанников, зачисленных в кружки в начале учебного года, до конца учебного года	1,0
3. Количество воспитанников, занявших призовые места в сравнении с предыдущим годом: -на том же уровне -выше	1,0 1,5
4. Наличие в учреждении детских, молодежных организаций, объединений и их участие в коллективно-творческой деятельности воспитанников, студентов	1,0
5. Реализация программ, проектов по работе с детьми, подростками: -всероссийские -региональные -муниципальные	1,5 1,0 0,5
6. Охват воспитанников каникулярным отдыхом в сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне -выше	0,5 1,0
7. Охват воспитанников оздоровительными мероприятиями в сравнении с предыдущим периодом -на том же уровне -выше	1,0 1,5
8. Отсутствие травм на занятиях	2,0
Максимально возможное количество баллов по критерию I	12,5
<i>Критерии оценки II: Методическая и инновационная деятельность</i>	
1. Участие в реализации программы развития образовательного учреждения по конкретному направлению	1,0
2. Наличие методических разработок	1,5
3. Участие в реализации муниципальных, региональных, всероссийских	1,0

проектов и программ по конкретному направлению	
4. Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.	
-всероссийского уровня	1,5
-регионального уровня	1,0
-муниципального уровня	0,5
5. Разработка методических рекомендаций, принятых на реализацию соответствующим органом образования	2,0
6. Содержание спортивных сооружений (спортивные залы, стадионы, площадки) в соответствии с нормативными требованиями	2,0
Максимально возможное количество баллов по критерию II	10,5
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	23,0

Должность: педагог - психолог, социальный педагог, учитель-логопед

Критерии оценки I: Психологический комфорт и безопасность личности воспитанников, коррекция отклонений в развитии воспитанников

1. Положительная динамика среднего балла воспитанников с проблемами в обучении в сравнении с предыдущим периодом:	
-на том же уровне	0,5
-выше	1,0
2. Снижение количества воспитанников, имеющих академическую задолженность по итогам полугодия, в сравнении с предыдущим периодом	1,0
3. Повышение внеучебных достижений воспитанников с проблемами в сравнении с прошлым периодом	1,5
4. Снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом	1,5
5. Снижение количества пропусков учебных занятий в сравнении с предыдущим периодом	1,5
6. Число воспитанников, участвующих в работе органов ученического, студенческого самоуправления, в сравнении с предыдущим периодом:	
-на том же уровне	0,5
-выше	1,0
7. Число обследованных воспитанников с целью выявления дефектов в сравнении с прошлым периодом:	
-на том же уровне	0,5
-выше	1,0
8. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	0,5
9. Количество воспитанников из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, устроенных в семьи, в сравнении с предыдущим периодом:	
-на том же уровне	0,5
-выше	2,0
10. Ведение банка данных детей, охваченных различными формами контроля	1,5
11. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны воспитанников на качество работ специалиста	0,5

12. Количество обращений воспитанников за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем в сравнении с прошлым периодом	
-на том же уровне	0,5
-выше	1,5
Максимально возможное количество баллов по критерию I	14,5
<i>Критерии оценки II: Методическая и инновационная деятельность</i>	
1. Участие в реализации программы развития образовательного учреждения	1,0
2. Участие в реализации муниципальных, региональных, федеральных программ, экспериментов	2,0
3. Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.	
- всероссийского уровня	2,0
-регионального уровня	1,5
- муниципального уровня	1,0
4. Разработка развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в работе	2,0
5. Участие в профессиональных конкурсах различного уровня:	
-третье место	1,0
-второе место	1,5
-первое место	2,0
Максимально возможное количество баллов по критерию II	14,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	28,5
Должность: библиотекарь	
<i>Критерии оценки I: Высокая читательская активность воспитанников</i>	
1. Участие в различных научно-практических конференциях, конкурсах ученических творческих проектов, в сравнении с предыдущим периодом	
- на том же уровне	0,5
-выше	1,5
2. Оформление тематических выставок	1,0
3. Количество мероприятий для воспитанников, в которых активно участвовал библиотекарь, в сравнении с предыдущим периоде:	
- на том же уровне	0,5
-выше	1,0
4. Проведение анализа по определению читательских потребностей воспитанников и уровня их читательской активности	1,0
5. Доля воспитанников, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда в сравнении с прошлым годом:	
- на том же уровне	0,5
-выше	1,0
6. Наличие банка данных о недостающей учебной литературы в библиотечном фонде	0,5

7. Количество книговыдач в сравнении с прошлым годом: - на том же уровне -выше	0,5 1,0
8. Отсутствие жалоб на культуру обслуживания	0,5
9. Отсутствие недостат и излишек по результатам инвентаризации библиотечного фонда	0,5
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	8,0

Должность: экономист, бухгалтер, ведущий бухгалтер

Критерии оценки I: Соответствие бухгалтерского учета и отчетности требованиям законодательства Российской Федерации

1. Отсутствие замечаний к составленному проекту бюджета образовательного учрежден на очередной год	1,5
2. 100% - ое исполнение утвержденного бюджета образовательного учреждения по бюджетным и внебюджетным средствам	1,5
3. Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и платежей во внебюджетные фонды	2,0
4. Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности и услуги	1,5
5. Отсутствие недостат и излишек по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей	1,5
6. Соблюдение сроков выверки расчетов по налоговым платежам во внебюджетные фонды, с поставщиками товарно-материальных ценностей и услуг	1,5
7. Количество замечаний со стороны проверяющих по результатам финансово-хозяйственной деятельности учреждения в сравнении с прошлым годом: - снижение количества замечаний - отсутствие замечаний	1,5 2,0
8. Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	1,5
9. Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения по вопросам оплаты труда	1,0
10. Соблюдение установленных лимитов на потребление теплоэнергоносителей	1,5
11. Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (не реже 1 раза в два года)	2,0
12. Своевременное и качественное составление штатного расписания и тарификации, сметы доходов и расходов	1,0
13. Своевременное составление статистической отчетности	1,0
14. За своевременное заключение договоров, контактов	2,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	21,5

Должность: врач, медицинская сестра

Критерии оценки I: Сохранность жизни и здоровья воспитанников	
1. Снижение доли воспитанников с проблемами в здоровье в сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне -ниже	0,5 1,5
2. Доля воспитанников, охваченных прививками от гриппа: -100 % -80% -менее 80%	2,0 1,5 1,0
3. Отсутствие воспитанников с инфекционными заболеваниями, выявленных в ходе обследований	1,5
4. Проведение оздоровительных мероприятий с воспитанниками с ослабленным здоровьем в сравнении с прошлым периодом: -на том же уровне -выше	1,5 2,0
5. Проведение санитарно-просветительской работы с работниками, воспитанниками	1,5
6. Отсутствие замечаний в ходе проверок санитарного состояния учреждения и работы по профилактике инфекционных заболеваний	1,5
7. Отсутствие травм среди воспитанников и работников	1,5
8. Отсутствие обоснованных жалоб на медицинское обслуживание	1,5
9. Предрейсовый и послерейсовый осмотр водителей	1,5
10. Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние пять лет)	1,5
11. Участие в семинарах по вопросам медицины: - муниципальный уровень - региональный уровень	1,5 2,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	19,5
Должность: секретарь, документовед	
Критерии оценки I: Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности руководителя учреждения или его подразделений	
1. Использование в работе программ Microsoft Word, Excel и др.	2,0
2. Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	2,0
3. Качественное ведение документации	2,0
4. Своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности и сдача в архив	1,5
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	7,5
Должность: электроник	

Критерии оценки I: Высокая эффективность эксплуатации техники и оборудования	
1. Использование в работе программ	3,0
2. Ведение сайта учреждения, ее своевременное обновление	2,0
3. Содержание лабораторного оборудования, компьютерной техники, передающих устройств и другой техники в исправном состоянии	2,0
4. Разработка программ для использования в образовательном учреждении	2,0
5. Сохранность лабораторного, компьютерного оборудования и другого оборудования	1,5
6. Количество замечаний со стороны проверяющих в сравнении с прошлым годом: -снижение количества замечаний -отсутствие замечаний	1,5 2,0
7. Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние 5 лет)	2,0
8. Своевременный и качественный ремонт оборудования	2,0
9. Проявление творческой инициативы, рационализации, использование передового опыта, обеспечивающего эффективную работу учреждения	1,5
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	19,5

Должность: инженер по охране труда и технике безопасности

Критерии оценки I: Обеспечение соблюдения правил техники безопасности и охраны труда

1. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на противопожарную безопасность, санитарное состояние учебного кабинета	2,0
2. Участие в реализации программы развития учреждения	1,5
3. Участие в реализации муниципальных, региональных и федеральных программ, экспериментов	2,0
4. Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние 5 лет)	2,0
5. Отсутствие случаев травматизма	2,0
6. Разработка мероприятий по предупреждению несчастных случаев	2,0
7. Непосредственное участие в составлении программ обучения работников безопасным методам работы	1,5
8. Контроль за своевременностью выдачи работникам средств индивидуальной защиты и спецодежды согласно нормативам	1,5
9. Своевременность проведения инструктажа по охране труда, жизни и здоровья обучающихся, организация обучения сотрудников	1,5
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	16,0

Должность: повар, подсобный рабочий кухни

Критерии оценки I: Высокое качество приготовления пищи и высокий уровень

обслуживания	
1. Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания	1,5
2. Отсутствие замечаний на условия приготовления пищи	1,5
3. Отсутствие обоснованных жалоб на качество блюд	1,5
4. Отсутствие случаев пищевого отравления вследствие некачественного приготовления пищи	1,5
5. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	2,0
6. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	1,0
7. Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации и проверок	1,5
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	10,5

Должность: кладовщик, кастелянша

Критерии оценки I: Высокая организация учета по сохранности материальных ценностей

1. Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания, мягкого инвентаря, обмундирования и др.	1,5
2. Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей, ведению отчетной документации по их движению	2,0
3. Отсутствие замечаний на отсутствие маркировки мягкого инвентаря	1,5
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	5,0

Должность: машинист по стирке белья, швея по ремонту одежды

Критерии оценки I: Высокая организация обслуживания воспитанников

1. Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	1,5
2. Отсутствие обоснованных жалоб на работу	2,0
3. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	1,5
4. Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей	2,0
5. Проведение занятий с воспитанниками по уходу за волосами, обувью, одеждой	1,5
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	8,5

Должность: дворник

Критерии оценки I: Высокая организация охраны объектов учреждения, уборки территории

1. Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние территории	1,5
2. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	1,5
3. Отсутствие случаев кражи по вине сторожа	1,5
4. Качественная уборка территории учреждения	1,0

5. Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	2,0
6. Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима в ночное время	1,5
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	9,0
Должность: сторож-вахтер	
Критерии оценки I: Высокая организация охраны объектов учреждения	
1. Своевременная подача звонков	1,0
2. Отсутствие замечаний на несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей	1,0
3. Отсутствие замечаний по ведению журнала регистрации посетителей	1,0
4. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	1,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	4,0
Должность: водитель	
Критерии оценки I: Высокая организация перевозки воспитанников, грузов	
1. Отсутствие замечаний на несоблюдение сроков технического осмотра автомобиля	1,0
2. Ведение и содержание документации – путевых листов и др. документации в надлежащем порядке	1,0
3. Отсутствие нарушений в ходе перевозки воспитанников, грузов	1,0
4. Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности	1,0
5. Отсутствие замечаний на нарушение правил эксплуатации автомобиля	1,0
6. Сохранность инструментов, запасных частей, ГСМ	2,0
7. Соблюдение норм расходов ГСМ	2,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	9,0
Должность: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
Критерии оценки I: Высокая организация обеспечения технического обслуживания зданий, сооружений, оборудования, механизмов	
1. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	1,5
2. Отсутствие замечаний на обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сети	1,5
3. Отсутствие замечаний на техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов	1,5
4. Отсутствие случаев отключения водоснабжения, электроснабжения по вине слесарей, электриков, рабочих	1,5

5. Сохранность материалов, инструментов, моющих средств	1,5
6. Отсутствие замечаний на нарушение трудовой дисциплины	1,0
7. Своевременная и качественная уборка служебных помещений	1,5
8. Отсутствие замечаний на несоблюдение санитарно-гигиенических норм при уборке помещения	1,5
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	11,5

Должность: младший воспитатель

Критерии оценки I: Высокая организация обеспечения санитарного состояния помещений, воспитательных функций

1. Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений	1,5
2. Отсутствие обоснованных жалоб на обслуживание детей	1,5
3. Отсутствие случаев травм воспитанников во время занятий, прогулок, оздоровительных мероприятий	1,0
4. Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий с детьми	2,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	6,0

Должность: уборщик служебных помещений

Критерии оценки I: Высокая организация работы по уборке учреждения

1. Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений	1,5
2. Качественная уборка	1,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	2,5

Должность: механик

Критерии оценки I: Высокая организация безаварийной и правильной работы всех видов оборудования и транспортных средств

1. Соблюдение календарных сроков осмотров, проверок и ремонта оборудования, автотранспортных средств	2,0
2. Своевременная подача заявок на выполнение капитальных ремонтов, текущих, предупредительных ремонтов	1,5
3. Наличие паспортов на оборудование, спецификаций на запасные части и другой технической документации	2,0
4. Отсутствие замечаний по расходованию ГСМ	2,0
5. Ведение учета по выполнению работ по ремонту и модернизации оборудования и транспортных средств, контроль их качества	1,5
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	9,0

Должность: заведующий общежитием (комендант)

Критерии оценки I: Высокая организация содержания зданий и окружающей территории в надлежащем порядке	
1. Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений и окружающей территории	1,5
2. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	1,5
3. Своевременная подготовка помещений здания к осенне-зимней эксплуатации	1,5
4. Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей	1,5
5. Отсутствие случаев нарушения проживающими дисциплины, общественного порядка	2,0
6. Ведение журнала сдачи и приема дежурств	2,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	10,0

Надбавка за квалификацию водителям устанавливается в зависимости от наличия соответствующей категории:

Вид доплаты	Размеры доплаты, (%)
За наличие категорий «В», «С», «Д», «Е»	20
За наличие категорий «В», «С», «Е» или «В», «С», «Д» или «Д»	10

5.5. Премии по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за высокие результаты труда в определенном периоде (месяц, квартал, год, период выполнения важных, сложных и срочных работ).

При премировании по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда работника:

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

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в инновационной деятельности;

подготовка объектов к учебному году;

устранение последствий аварий;

подготовка и проведение международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также подготовка и проведение смотров, конкурсов, фестивалей;

участие в выполнении важных, сложных и срочных работ;

соблюдение сроков выполнения работ, досрочное выполнение работ;

другие показатели, установленные с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Порядок, условия начисления и размеры премии по итогам работы, а также конкретный период премирования определяются Положением о премировании работников принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

5.6. Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления определяются Положением об оплате труда работников учреждения либо иным локальным нормативным актом работодателя, трудовыми договорами.

5.7. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

6. Условия оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера

6.1. Оплата труда заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливается сроком на один год с 01 сентября текущего года по 31 августа года, следующего за текущим, и включает в себя должностной оклад, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнем, установленным постановлением администрации области.

6.2. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10% ниже должностного оклада руководителя учреждения на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, а также в зависимости от сложности выполнения трудовых обязанностей.

6.3. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты. Общий размер повышающих коэффициентов не должен превышать 3,0.

6.4. Размер выплат компенсационного характера заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

6.5. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

выплата за стаж непрерывной работы в учреждении;

премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ.

6.6. При установлении выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы учитываются показатели и критерии оценки эффективности работы, в том числе:

положительная динамика качества знаний обучающихся;

высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе Единого государственного экзамена);

динамика развития материального обеспечения учреждения;

динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг;

участие учреждения в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

создание и развитие связей образовательного учреждения с другими образовательными системами;

социально-психологический климат в учреждении.

6.7. Конкретные стимулирующие выплаты, порядок, условия, размер и период выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения определяются локальным нормативным актом работодателя с учетом показателей и критериев оценки эффективности работы.

6.8. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор заместителей руководителя, главного бухгалтера.

6.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения устанавливается в размере, не превышающем 4-кратного размера.

Конкретный размер соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения зависит от масштабов руководства учреждением (объемов предоставляемых услуг, численности работников, количества структурных подразделений, сложности труда), целевых показателей эффективности работы учреждения.