



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ
ЧУНСКИЙ РАЙОН

ИСПОЛНЯЮЩИЙ ОБЯЗАННОСТИ
ГЛАВЫ АДМИНИСТРАЦИИ

Постановление

28.12.2016

р.п. Чунский

№ 242

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр развития образования Чунского района»

В соответствии с Федеральным законом «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 06.10.2003 года №131-ФЗ (в редакции от 03.07.2016 года), Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ (в ред. от 03.07.2016 года), постановлением исполняющего обязанности главы администрации Чунского района «Об утверждении методических рекомендаций по введению новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений всех типов Чунского района» от 28.12.2010 года № 604, постановлением исполняющего обязанности главы администрации Чунского района «О порядке введения и установления систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Чунского района, отличных от Единой тарифной сетки» от 14.01.2011 года № 12, руководствуясь статьями 22, 48 Устава Чунского районного муниципального образования,

ПО С Т А Н О В Л Я Ю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр развития образования Чунского района» (прилагается).
2. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию в средствах массовой информации.
3. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на председателя комитета по вопросам социальной политики администрации района.



УТВЕРЖДЕНО
постановлением исполняющего
обязанности главы администрации
Чунского района
от 28.12. 2016 года № 242

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
«Центр развития образования Чунского района»

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр развития образования Чунского района» (далее – Положение), разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих» (с изменениями и дополнениями);
- постановлением исполняющего обязанности главы администрации Чунского района «Об утверждении методических рекомендаций по введению новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений всех типов Чунского района» от 28 декабря 2010 года № 604;
- постановлением исполняющего обязанности главы администрации Чунского района «О порядке введения и установления систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Чунского района, отличных от Единой тарифной сетки» от 14 января 2011 года № 12;
- постановлением исполняющего обязанности главы администрации Чунского района «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях» от 14 января 2011 года № 14;
- постановлением исполняющего обязанности главы администрации Чунского района «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях» от 14 января 2011 года № 13 (с изменениями от 06.07.2011 года);
- методическими рекомендациями Министерства образования Иркутской области;
- иными законодательными и нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Положение распространяется на работников муниципального бюджетного учреждения «Центр развития образования Чунского района» (далее – МБУ «ЧЦРО»).

1.3. Положение разработано в целях закрепления кадров, материальной заинтересованности работников МБУ «ЧЦРО», стимулирования профессионального мастерства, повышения ответственности за результаты своего труда.

1.4. В Положении используются следующие понятия:

1.4.1. Заработная плата (оплата труда работника) (ЗП) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.4.2. Профессиональные квалификационные группы (ПКГ) – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

1.4.3. Минимальный оклад (ставка заработной платы) по квалификационным уровням (МО) – минимальный размер оплаты труда работника определенного квалификационного уровня и определенной профессиональной квалификационной группы за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета выплат по персональным повышающим коэффициентам, компенсационных и стимулирующих выплат.

1.4.4. Должностной оклад (ДО) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности и в пределах нормы часов рабочего времени за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат, состоящий из минимального оклада с учетом всех повышающих коэффициентов.

1.4.5. Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ПК) – размер увеличения минимального оклада. Размеры выплат с учетом повышающих коэффициентов определяются пропорционально занимаемой ставке. Используются следующие виды повышающих коэффициентов:

– ДПК – дополнительный повышающий коэффициент (за наличие ученой степени и/или почетного звания);

– ППК – персональный повышающий коэффициент.

1.4.6. Компенсационные выплаты (Кв) – доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями. Устанавливаются в процентах к минимальному (должностному) окладу (ставке) или в абсолютном денежном выражении.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (Квклим) – доплаты компенсационного характера: районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за непрерывный стаж работы в южных районах Иркутской области.

1.4.7. Стимулирующие выплаты (Св) – доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты. Устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютном денежном выражении.

1.5. Положение включает в себя:

– минимальные оклады по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) работников;

– размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам работников;

– рабочее время и время отдыха;

– порядок и условия оплаты труда по категориям персонала;

– условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

- условия осуществления выплат стимулирующего характера;
- порядок формирования фонда оплаты труда.

1.6. Минимальные оклады работников устанавливаются по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.7. Размер заработной платы работников МБУ «ЧЦРО» определяется с учетом:

- уровня квалификации (образование, стаж педагогической работы (работы по специальности), наличие ученой степени, почетного звания), в соответствии с которыми регулируется размер должностного оклада;
- продолжительности рабочего времени;
- повышающих коэффициентов;
- порядка исчисления заработной платы работников на основе тарификации;
- правил и сроков изменения повышающих коэффициентов;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

1.8. Заработная плата работника МБУ «ЧЦРО» рассчитывается по формуле:

$$ЗП = ДО + Кв + Св + Квклим,$$

- где ЗП – заработная плата;
ДО – должностной оклад;
Кв – иные компенсационные выплаты;
Св – стимулирующие выплаты;
Квклим – выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

1.9. Должностной оклад работника МБУ «ЧЦРО» рассчитывается по формуле:

$$ДО = МО + МО * ДПК + МО * ППК,$$

- где МО – размер минимального оклада;
ДПК – дополнительный повышающий коэффициент;
ППК – персональный повышающий коэффициент;

1.10. Сумма выплат с учетом дополнительного повышающего коэффициента рассчитывается по следующей формуле:

$$МО * ДПК = МО * ДПК1 + МО * ДПК2,$$

- где МО – размер минимального оклада (ставки заработной платы);
ДПК1 – повышающий коэффициент к минимальному окладу за наличие ученой степени;
ДПК2 – повышающий коэффициент к минимальному окладу за наличие почетного звания.

1.11. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором или настоящим Положением.

Определение размеров и начисления заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.12. Система оплаты труда работников МБУ «ЧЦРО» устанавливается Уставом МБУ «ЧЦРО», коллективным договором, настоящим Положением.

1.13. Повышение уровня реального содержания заработной платы работников МБУ «ЧЦРО» включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. МБУ «ЧЦРО» производит индексацию заработной платы в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.14. Заработная плата работникам МБУ «ЧЦРО» выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

1.15. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работникам МБУ «ЧЦРО», работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Раздел 2. Рабочее время

2.1. Продолжительность рабочего времени работников МБУ «ЧЦРО» составляет 40 часов в неделю, если иное не оговорено действующим законодательством Российской Федерации.

2.2. При увеличении объема работы дополнительная оплата производится в соответствии со ст. ст. 150, 151 Трудового кодекса Российской Федерации и разделом 4 настоящего Положения.

2.3. Работник МБУ «ЧЦРО» во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком по его письменному заявлению может работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию в соответствии со ст. 256 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. Замещение временно отсутствующего работника МБУ «ЧЦРО» без согласия работника на срок до одного месяца допускается в случае возникновения чрезвычайных обстоятельств (ч.2 ст. 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.5. При направлении работника МБУ «ЧЦРО» в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и средней заработной платы, исходя из текущего месяца. Оплата труда работника МБУ «ЧЦРО», направляемого в служебную командировку не должна ухудшать материальное положение работника.

Раздел 3. Порядок и условия оплаты труда по категориям персонала

3.1. Работники образования:

3.1.1. Минимальные оклады работников МБУ «ЧЦРО» устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ (приложение 1).

3.1.2. Работникам МБУ «ЧЦРО» устанавливается дополнительный повышающий коэффициент (ДПК) по следующим основаниям:

3.1.2.1. дополнительный повышающий коэффициент за наличие ученой степени (ДПК1):

– за ученую степень кандидата наук – 0,25 от минимального оклада;

– за ученую степень доктора наук – 0,45 от минимального оклада;

3.1.2.2. дополнительный повышающий коэффициент за наличие почетного звания (ДПК2):

– работникам МБУ «ЧЦРО», награжденным орденами СССР: орден Ленина, орден Октябрьской революции, орден Трудового Красного Знамени, орден «Знак Почета», орден

Трудовой Славы, имеющим почетное звание «Народный учитель Российской Федерации» – 0,20 от минимального оклада;

– работникам МБУ «ЧЦРО», имеющим государственные награды РСФСР, Российской Федерации: орден Жукова, орден «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, орден Почета, орден Дружбы, орден Святого апостола Первозванного, медаль Жукова, медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, почетное звание «Заслуженный учитель школы РСФСР», почетное звание «Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный врач Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный юрист Российской Федерации», при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности – 0,15 от минимального оклада;

– работникам МБУ «ЧЦРО», имеющим награды министерства просвещения СССР, РСФСР, министерства образования и науки Российской Федерации: значок (нагрудный значок) «Отличник просвещения СССР», значок «Отличник образования СССР», значок «Отличник образования РСФСР», значок «Отличник народного просвещения», значок «Отличник народного образования», значок «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», медаль К.Д.Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», нагрудный знак «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», нагрудный знак «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации» – 0,10 от минимального оклада.

При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента данные выплаты суммируются.

Размер выплат с учетом дополнительного повышающего коэффициента к минимальному окладу, установленному с учетом занимаемой должности, определяется путем умножения размера минимального оклада на повышающий коэффициент.

Дополнительный повышающий коэффициент к минимальному окладу устанавливается на календарный год приказом начальника Отдела образования на основании подтверждающих документов.

3.1.3. Работникам образования предусматривается установление персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу.

Размер выплат с учетом персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу, установленному с учетом занимаемой должности, определяется путем умножения размера минимального оклада на повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу устанавливается на календарный год приказом директора МБУ «ЧЦРО» персонально в отношении каждого работника.

Размер выплат с учетом персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу, установленному с учетом занимаемой должности, определяется путем умножения размера минимального оклада на повышающий коэффициент.

Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается на основании следующих критериев:

– уровень образования (определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании):

- высшее профессиональное образование (бакалавр) – 0,10;
- высшее профессиональное образование (специалист) – 0,11;
- высшее профессиональное образование (магистр) – 0,12;

– стаж работы по специальности (занимаемой должности) (стаж работы по должностям педагогического персонала устанавливается согласно приложению 2):

- от 1 года до 5 лет – 0,05;
- от 5 лет до 10 лет – 0,07;
- от 10 до 15 лет – 0,10;
- от 15 лет до 20 лет – 0,12;
- свыше 20 лет – 0,15;

– использование в работе технического и программного обеспечения:

- при занятости до 50 процентов рабочего времени включительно – 0,05;
- при занятости более 50 процентов рабочего времени – 0,10;

– постоянно высокий объем работ, выполняется в сроки, не требует дополнительной проверки:

- менее 40 процентов объема работ выполняется с нарушением сроков и/или требует дополнительной проверки – до 0,07;
- менее 30 процентов объема работ выполняется с нарушением сроков и/или требует дополнительной проверки – от 0,07 до 0,15;
- менее 20 процентов объема работ выполняется с нарушением сроков и/или требует дополнительной проверки – от 0,15 до 0,23;
- менее 10 процентов объема работ выполняется с нарушением сроков и/или требует дополнительной проверки – от 0,23 до 0,30;

– постоянно высокий уровень аккуратности и точности в работе – 0,05;

– выполнение дополнительной работы, сверх своих должностных обязанностей:

- периодическое выполнение – до 0,10;
- постоянное выполнение – от 0,10 до 0,20;

– интенсивность работы:

- периодическая – до 0,35;
- постоянная – от 0,35 до 0,70.

При наличии у работников образования нескольких оснований для установления персонального повышающего коэффициента данные показатели суммируются.

3.2. Общеотраслевые должности служащих:

3.2.1. Минимальные оклады работникам МБУ «ЧЦРО», занимающим должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ (приложение 3).

3.2.2. Работникам, занимающим должности служащих, предусматривается установление персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу.

Размер выплат с учетом персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу, установленному с учетом занимаемой должности, определяется путем умножения размера минимального оклада на повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу устанавливается на календарный год приказом директора МБУ «ЧЦРО» персонально в отношении каждого работника.

Размер выплат с учетом персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу, установленному с учетом занимаемой должности, определяется путем умножения размера минимального оклада на повышающий коэффициент.

Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается на основании следующих критериев:

– уровень образования (определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании):

- начальное (профессиональное) образование либо профессиональная подготовка – 0,02;
- среднее профессиональное образование – 0,05;
- высшее профессиональное образование (бакалавр) – 0,10;
- высшее профессиональное образование (специалист) – 0,11;
- высшее профессиональное образование (магистр) – 0,12;

– стаж работы по специальности (занимаемой должности):

- от 1 года до 5 лет – 0,05;
- от 5 лет до 10 лет – 0,07;
- от 10 до 15 лет – 0,10;
- от 15 лет до 20 лет – 0,12;
- свыше 20 лет – 0,15;

– использование в работе технического и программного обеспечения:

- при занятости до 50 процентов рабочего времени включительно – 0,05;
- при занятости более 50 процентов рабочего времени – 0,10;

– постоянно высокий объем работ, выполняется в сроки, не требует дополнительной проверки:

- менее 40 процентов объема работ выполняется с нарушением сроков и/или требует дополнительной проверки – до 0,07;
- менее 30 процентов объема работ выполняется с нарушением сроков и/или требует дополнительной проверки – от 0,07 до 0,15;
- менее 20 процентов объема работ выполняется с нарушением сроков и/или требует дополнительной проверки – от 0,15 до 0,23;
- менее 10 процентов объема работ выполняется с нарушением сроков и/или требует дополнительной проверки – от 0,23 до 0,30;

– постоянно высокий уровень аккуратности и точности в работе – 0,05;

– выполнение дополнительной работы, сверх своих должностных обязанностей:

- периодическое выполнение – до 0,10;
- постоянное выполнение – от 0,10 до 0,20;

– интенсивность работы:

- периодическая – до 0,35;
- постоянная – от 0,35 до 0,70.

При наличии у работников, занимающих должности служащих, нескольких оснований для установления персонального повышающего коэффициента данные показатели суммируются.

3.3. Общеотраслевые профессии рабочих:

3.3.1. Минимальные оклады по общеотраслевым профессиям рабочих МБУ «ЧЦРО» устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к ПКГ (приложение 4).

3.3.2. Работникам МБУ «ЧЦРО», занимающим должности по общеотраслевым профессиям рабочих предусматривается установление персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу за выполнение дополнительной работы, сверх своих должностных обязанностей в следующих размерах:

- за периодическое выполнение – до 0,10;
- за постоянное выполнение – от 0,10 до 0,20;

3.3.3. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу устанавливается на календарный год приказом директора МБУ «ЧЦРО» персонально в отношении каждого работника.

Размер выплат с учетом персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу, установленному с учетом занимаемой должности, определяется путем умножения размера минимального оклада на повышающий коэффициент.

3.4. Директор МБУ «ЧЦРО»:

3.4.1. Заработная плата директора МБУ «ЧЦРО» состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в трудовом договоре.

3.4.2. Должностной оклад директора МБУ «ЧЦРО» устанавливается в кратном отношении к размеру средней заработной платы основного персонала МБУ «ЧЦРО» и составляет до трёх размеров указанной средней заработной платы, исчисляемой в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размеров должностных окладов руководителей муниципальных учреждений Чунского района, утвержденным постановлением исполняющего обязанности главы администрации Чунского района от 14 января 2011 года № 11.

3.4.3. К основному персоналу МБУ «ЧЦРО» относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано МБУ «ЧЦРО». Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и установления размера должностного оклада руководителя, определяется в соответствии с Перечнем должностей работников, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности, для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей подведомственных учреждений, утвержденного постановлением исполняющего обязанности главы администрации Чунского района от 14 января 2011 года № 15.

3.4.4. Коэффициент кратности к средней заработной плате основного персонала, определяемой для установления должностного оклада директору МБУ «ЧЦРО» (КК) устанавливается в соответствии с Порядком применения коэффициента кратности для установления должностного оклада директору МБУ «ЧЦРО» (приложение 5).

3.4.5. Директору МБУ «ЧЦРО» устанавливается дополнительный повышающий коэффициент (ДПК) по следующим основаниям:

3.4.5.1. дополнительный повышающий коэффициент за наличие ученой степени (ДПК1):

– за ученую степень кандидата наук – 0,13 от должностного оклада;

– за ученую степень доктора наук – 0,23 от должностного оклада;

3.4.5.2. дополнительный повышающий коэффициент за наличие почетного звания (ДПК2):

– награжденному(-ой) орденами СССР: орден Ленина, орден Октябрьской революции, орден Трудового Красного Знамени, орден «Знак Почета», орден Трудовой Славы, имеющим почетное звание «Народный учитель Российской Федерации» – 0,10 от должностного оклада;

– имеющему(-ей) государственные награды РСФСР, Российской Федерации: орден Жукова, орден «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, орден Почета, орден Дружбы, орден Святого апостола Первозванного, медаль Жукова, медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, почетное звание «Заслуженный учитель школы РСФСР», почетное звание «Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации»,

почетное звание «Заслуженный врач Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный юрист Российской Федерации», при условии соответствия почетного звания основным видам деятельности учреждения, профилю педагогической деятельности – 0,07 от должностного оклада»;

– имеющему(-ей) награды министерства просвещения СССР, РСФСР, министерства образования и науки Российской Федерации: значок (нагрудный значок) «Отличник просвещения СССР», значок «Отличник образования СССР», значок «Отличник образования РСФСР», значок «Отличник народного просвещения», значок «Отличник народного образования», значок «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», медаль К.Д.Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», нагрудный знак «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», нагрудный знак «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации» – 0,05 от должностного оклада;

Размер выплат с учетом дополнительного повышающего коэффициента к должностному окладу определяется путем умножения должностного оклада на повышающий коэффициент.

Дополнительный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается на календарный год приказом начальника муниципального казенного учреждения «Отдел образования администрации Чунского района» (далее – Отдел образования) на основании подтверждающих документов.

При наличии у директора МБУ «ЧЦРО» нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента данные выплаты суммируются.

3.4.7. Размеры выплат компенсационного характера директору МБУ «ЧЦРО» устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения и утверждаются приказом начальника Отдела образования.

3.4.8. Стимулирующие выплаты директору МБУ «ЧЦРО» устанавливаются в соответствии с Порядком формирования и распределения централизованного фонда стимулирования директора МБУ «ЧЦРО» (приложение 13).

Раздел 4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях и разъяснениями о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, утвержденными постановлением исполняющего обязанности главы администрации Чунского района от 14 января 2011 года № 14 в МБУ «ЧЦРО» осуществляются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.2. Выплаты компенсационного характера работникам МБУ «ЧЦРО» устанавливаются в процентах к минимальным (должностным) окладам (ставкам) или в

абсолютном денежном выражении, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации, законами и нормативными правовыми актами Иркутской области, нормативно-правовыми актами Чунского районного муниципального образования, настоящим Положением.

4.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.4. Конкретные размеры выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за непрерывный стаж работы в южных районах Иркутской области), а также условия их применения устанавливаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Размеры выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются с учетом проживания и работы в указанных районах ко всем выплатам, предусмотренным системой оплаты труда (должностным окладам, иным выплатам компенсационного характера и выплатам стимулирующего характера).

4.5. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

4.6. При наличии у работника нескольких оснований для установления выплат компенсационного характера данные выплаты суммируются.

4.7. Размеры выплат компенсационного характера работникам МБУ «ЧЦРО» устанавливаются в соответствии с приложением 6.

Раздел 5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях и разъяснениями о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, утвержденными постановлением исполняющего обязанности главы администрации Чунского района от 14 января 2011 года № 13 в МБУ «ЧЦРО» осуществляются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.2. Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия осуществления выплат устанавливаются в соответствии с настоящим Положением.

5.3. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает директор МБУ «ЧЦРО» с учетом рекомендаций комиссии, специально созданной для этих целей.

Объем средств на указанные выплаты составляет 21 процент средств, направляемых на оплату труда работников МБУ «ЧЦРО» и формируемых за счет ассигнований бюджета Чунского районного муниципального образования.

На выплаты по результатам профессиональной деятельности (выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ) направляется 14 процентов средств, направляемых на оплату труда, на премиальные выплаты (единовременные премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ, премиальные выплаты по итогам работы) – 4 процента средств, направляемых на оплату труда, в централизованный фонд стимулирования директора МБУ «ЧЦРО» – 3 процента средств, направляемых на оплату труда.

5.4. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника МБУ «ЧЦРО» к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

5.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику МБУ «ЧЦРО» с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

5.6. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается и рассчитывается в соответствии с Порядком установления стимулирующих выплат работникам МБУ «ЧЦРО» (Приложение 7).

5.7. Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников МБУ «ЧЦРО», являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат, сформирован на основе наименований и условий осуществления выплат стимулирующего характера, установленных действующим законодательством Российской Федерации.

5.8. Основой в формировании перечня критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников является определение качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся. Перечень представлен в Приложении 8.

5.9. Премиальная выплата за выполнение особо важных и срочных работ (единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ) и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работнику МБУ «ЧЦРО» с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Максимальный размер премии не ограничен. Премии устанавливаются в соответствии с заявленными основаниями, их размер имеет конкретное выражение.

Раздел 6. Формирование фонда оплаты труда

6.1. Общий фонд оплаты труда работников МБУ «ЧЦРО» формируется за счет средств бюджета Чунского районного муниципального образования, в соответствии со штатным расписанием МБУ «ЧЦРО», утвержденным в установленном порядке, на текущий финансовый год с учетом всех видов выплат, предусмотренных настоящим Положением.

6.2. Общий фонд оплаты труда работников МБУ «ЧЦРО» рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{общ}} = \text{ФОТ}_{\text{осн}} + \text{ФОТ}_{\text{доп}},$$

где $\text{ФОТ}_{\text{общ}}$ – общий фонд оплаты труда МБУ «ЧЦРО»;

$\text{ФОТ}_{\text{осн}}$ – основной фонд оплаты труда МБУ «ЧЦРО»;

$\text{ФОТ}_{\text{доп}}$ – дополнительный фонд оплаты труда МБУ «ЧЦРО»;

6.3. Фонд стимулирования директора МБУ «ЧЦРО» рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{стим.рук}} = (\text{ФОТ}_{\text{осн}} - \text{Квклим}) * d,$$

где $\text{ФОТ}_{\text{осн}}$ – основной фонд оплаты труда работников МБУ «ЧЦРО»;

Квклим – выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в южных районах Иркутской области);

d – размер доли отчисления в централизованный фонд стимулирования директора МБУ «ЧЦРО».

6.4. Основной фонд оплаты труда работников МБУ «ЧЦРО» формируется в пределах объема средств бюджета Чунского районного муниципального образования на текущий финансовый год, установленного в соответствии с нормативами.

Основной фонд оплаты труда работников МБУ «ЧЦРО» за вычетом районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в южных районах Иркутской области состоит из тарифного (базового) фонда оплаты труда (ФОТбаз) и стимулирующего фонда оплаты труда (ФОТстим).

Размер стимулирующего фонда оплаты труда устанавливается с учетом средств, отчисленных в централизованный фонд стимулирования директора МБУ «ЧЦРО».

Тарифный (базовый) фонд оплаты труда МБУ «ЧЦРО» определяется по формуле:

$$\text{ФОТбаз} = \text{ФОТосн} - \text{ФОТстим},$$

где ФОТосн – основной фонд оплаты труда работников МБУ «ЧЦРО»;

ФОТбаз – тарифный (базовый) фонд оплаты труда работников МБУ «ЧЦРО»;

ФОТстим – стимулирующий фонд оплаты труда работников МБУ «ЧЦРО».

6.5. В случае экономии основного фонда оплаты труда работников МБУ «ЧЦРО» высвободившиеся бюджетные средства могут быть направлены на увеличение стимулирующего фонда оплаты труда работников МБУ «ЧЦРО».

6.6. Дополнительный фонд оплаты труда работников МБУ «ЧЦРО» формируется за счет средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

Раздел 7. Составление штатного расписания и тарификационных списков

7.1. Штатное расписание МБУ «ЧЦРО» составляется в соответствии с:

- единым квалификационным справочником должностей руководителей специалистов и служащих;
- единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;
- приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

7.2. Штатное расписание МБУ «ЧЦРО»:

7.2.1. Составляется один раз в год по состоянию на начало календарного года (на первое января) в соответствии с унифицированной формой № Т-3, утвержденной постановлением Госкомстата РФ от 5 января 2004 года № 1.

7.2.2. Утверждается директором МБУ «ЧЦРО» по согласованию с начальником Отдела образования.

7.2.3. Включает в себя все должности служащих и профессии рабочих.

7.3. В случае изменений условий оплаты труда работников, сокращения или увеличения штатных единиц в штатное расписание МБУ «ЧЦРО» на основании приказа директора МБУ «ЧЦРО» вносятся изменения.

7.4. В штатном расписании МБУ «ЧЦРО» не допускается произвольное наименование должностей, для которых отсутствуют условия оплаты труда.

7.5. Тарификация работников МБУ «ЧЦРО» проводится в соответствии с Порядком проведения тарификации работников муниципальных учреждений Чунского района, подведомственных Учреждению «Отдел образования администрации Чунского района», оплата труда которых осуществляется по системе оплаты труда, отличной от Единой тарифной сетки.

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного учреждения «Центр
развития образования Чунского
района»

Минимальные оклады по квалификационным уровням профессионально-квалификационных групп должностей работников образования

Наименование должности (профессии)	размер минимального оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
3 квалификационный уровень	
Методист	6198

Заместитель мэра – руководитель
аппарата администрации района



Г.В. Мельникова

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного учреждения «Центр
развития образования Чунского
района»

**ПЕРЕЧЕНЬ
учреждений, организаций и должностей,
время работы в которых засчитывается
в методический стаж**

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
I Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	I Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
III Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями	III Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)

Заместитель мэра – руководитель
аппарата администрации района



Г.В. Мельникова

Приложение 3
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного учреждения «Центр
развития образования Чунского
района»

Минимальные оклады по квалификационным уровням профессионально-квалификационных групп по общеотраслевым должностям служащих

Наименование должности (профессии)	размер минимального оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	
Программист	3985

Заместитель мэра – руководитель
аппарата администрации района



Г.В. Мельникова

Приложение 4
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного учреждения «Центр
развития образования Чунского
района»

Общепрофессиональные профессии рабочих

Наименование должности (профессии)	размер минимального оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	
Уборщик служебных помещений	2981

Заместитель мэра – руководитель
аппарата администрации района



Г.В. Мельникова

Приложение 5
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного учреждения «Центр
развития образования Чунского
района»

**Порядок
применения коэффициента кратности для установления
должностного оклада директору МБУ «ЧЦРО»**

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок о применении коэффициента кратности для установления должностного оклада директору МБУ «ЧЦРО» (далее – Порядок) разработан в целях повышения материальной заинтересованности директора МБУ «ЧЦРО» в инициативном, высокопроизводительном труде, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

1.2. Порядок разработан в соответствии с:

– Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ;

– Методическими рекомендациями по введению новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений всех типов Чунского района, утвержденными постановлением исполняющего обязанности главы администрации Чунского района от 28 декабря 2010 года № 604;

– постановлением исполняющего обязанности главы администрации Чунского района «О порядке введения и установления систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Чунского района, отличных от Единой тарифной сетки» от 14.01.2011 года № 12.

**Раздел 2. Порядок определения и установления
коэффициента кратности**

2.1. Коэффициент кратности определяется специально созданной при для этих целей при Отделе образования комиссией (далее – Комиссия) один раз в год (в декабре года, предшествующего году установления коэффициента кратности) на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов и условий работы МБУ «ЧЦРО», и устанавливается по состоянию на первое января следующего года приказом начальника Отдела образования.

2.2. Состав Комиссии утверждается приказом начальника Отдела образования.

2.3. В состав Комиссии входят специалисты и методисты Отдела образования. Члены Комиссии осуществляют свою деятельность в составе Комиссии на общественных началах.

2.4. Комиссией руководит председатель, в его отсутствие заместитель председателя.

2.5. Председателем Комиссии является начальник Отдела образования или назначенный им заместитель начальника Отдела образования.

2.6. Председатель Комиссии осуществляет руководство работой Комиссии, ведет заседания Комиссии, созывает очередные и внеочередные заседания Комиссии, утверждает повестку заседаний Комиссии, решений Комиссии, обеспечивает и контролирует выполнение решений Комиссии.

2.7. Организацию заседаний Комиссии осуществляет секретарь Комиссии. Секретарь Комиссии оповещает членов Комиссии о предстоящих заседаниях, готовит материалы к заседанию Комиссии, оформляет решения Комиссии, обеспечивает хранение документации.

2.8. Решения Комиссии принимаются открытым голосованием простым большинством голосов при условии присутствия на заседании не менее 2/3 членов Комиссии, включая председателя Комиссии (в его отсутствие – заместителя председателя Комиссии). Решения Комиссии оформляются в виде протокола с приложением таблицы оценки объемов и условий деятельности директора МБУ «ЧЦРО».

2.9. Оценка объемов и условий деятельности директора МБУ «ЧЦРО» проводится по показателям в соответствии с таблицей 1:

Таблица 1

Показатели для определения количества баллов

№ показателя	Наименование показателя	Условие	Количество баллов
1	Стаж работы в должности	до 5 лет	1
		от 5 до 10 лет	2
		от 10 до 15 лет	3
		от 15 до 20 лет	4
		свыше 20 лет	5
2	Количество обучающихся (воспитанников) района, обрабатываемых в учреждении	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,01
3	Количество образовательных учреждений района, обрабатываемых в учреждении	за каждое образовательное учреждение	0,2
4	Количество педагогов района, обрабатываемых и обученных в учреждении	за каждого педагога	0,01
		дополнительно за каждого обученного педагога	0,01
5	Количество работников в учреждении	за каждого работника	1
6	Наличие оборудованных и используемых в процессе основной деятельности компьютерных классов	за каждый класс	до 5
7	Наличие обучающихся (воспитанников) района, посещающих бесплатные консультации и факультативы, организованные учреждением	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,1
8	Работа учреждения в инновационном режиме (представительство, базовое учреждение, опорная площадка, научная лаборатория) регионального, федерального уровней	за каждый вид	до 5
		дополнительно за каждую координируемую школу, участвующую в социально-образовательных проектах различного уровня	2

9	Работа с учреждениями начального, среднего и высшего профессионального образования (организация практики, реализация программ дополнительного образования, привлечение внешних экспертов, научное руководство и др.)	за каждый вид	до 5
10	Наличие электронной библиотеки с читальным залом не менее чем на 10 человек	за оборудованное компьютерное место	0,2
11	Наличие обучающихся (воспитанников) в районе, охваченных дистанционным образованием	за каждого (обучающегося) воспитанника	0,1
12	Наличие педагогов в районе, вовлеченных в дистанционное обучение учащихся (воспитанников) района	за каждого педагога	0,1
13	Наличие на базе учреждения площадки для организации дистанционного образования (интернет-конференций, вебинаров и др.)	–	до 5
		дополнительно за каждое рабочее место	0,1
14	Наличие на базе учреждения пункта первичной обработки информации (ППОИ)	–	до 20
15	Наличие, системное обновление и пополнение базы данных муниципальной системы образования	–	до 20

2.10. Коэффициенты кратности устанавливается директору МБУ «ЧЦРО» в зависимости от набранного количества баллов в соответствии с таблицей 2:

Таблица 2

**Размер коэффициента кратности
для установления должностного оклада
директору МБУ «ЧЦРО»**

Количество баллов	Коэффициент кратности
до 50 баллов	1
от 51 до 65 баллов	1,05
от 66 до 80 баллов	1,1
от 81 до 95 баллов	1,15
от 96 до 110 баллов	1,2
от 111 до 125 баллов	1,25
от 126 до 140 баллов	1,3
от 141 до 155 баллов	1,35
от 156 до 170 баллов	1,4
от 171 до 185 баллов	1,45
от 186 до 190 баллов	1,5
от 191 до 205 баллов	1,55
от 206 до 220 баллов	1,6
от 221 до 235 баллов	1,65
от 236 до 250 баллов	1,7

от 251 до 265 баллов	1,75
от 266 до 280 баллов	1,8
от 281 до 295 баллов	1,85
от 296 до 310 баллов	1,9
от 311 до 325 баллов	1,95
от 326 до 340 баллов	2
от 341 до 355 баллов	2,05
от 356 до 370 баллов	2,1
от 371 до 385 баллов	2,15
от 386 до 400 баллов	2,2
от 401 до 415 баллов	2,25
от 416 до 430 баллов	2,3
от 431 до 445 баллов	2,35
свыше 445 баллов	2,4

2.11. При наличии других показателей для определения количества баллов, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в МБУ «ЧЦРО», суммарное количество баллов может быть увеличено по приказу начальника Отдела образования за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.12. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», определяется начальником Отдела образования.

2.13. При определении количества баллов контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений, контингент работников образовательных учреждений определяется по списочному составу на начало учебного года.

2.14. За директором МБУ «ЧЦРО», в случае нахождения учреждения на капитальном ремонте, сохраняется коэффициент кратности, установленный до начала ремонта, но не более чем на один год.

Раздел 3. Порядок применения коэффициента кратности для установления должностного оклада

3.1. Для установления должностного оклада директору МБУ «ЧЦРО» коэффициент кратности применяется к размеру средней заработной платы основного персонала учреждения. Средняя заработная плата исчисляется в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размеров должностных окладов руководителей муниципальных учреждений Чунского района, утвержденным постановлением исполняющего обязанности главы администрации Чунского района от 14 января 2011 года № 11.

3.2. Применение коэффициентов кратности для установления должностного оклада директору МБУ «ЧЦРО» производится при соблюдении следующего условия – контрактная форма найма директора МБУ «ЧЦРО» на срок не менее одного года.

3.3. Должностной оклад директора МБУ «ЧЦРО» с применением коэффициента кратности рассчитывается по формуле:

$$\text{Дор} = \text{СЗП} * \text{КК},$$

где Дор – должностной оклад директора МБУ «ЧЦРО»;

КК – коэффициент кратности.

Заместитель мэра – руководитель
аппарата администрации района



Г.В. Мельникова

Приложение 6
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного учреждения «Центр
развития образования Чунского
района»

**Размеры и условия применения
выплат компенсационного характера**

Работникам МБУ «ЧЦРО» осуществляются следующие компенсационные выплаты:

1. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями – выплаты устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения;

2. За работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда – выплаты устанавливаются на основании специальной оценки условий труда в соответствии со ст.147 Трудового Кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры устанавливаются коллективным договором, трудовым договором.

3. За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

3.1. Работникам МБУ «ЧЦРО», выполняющим наряду со своей основной работой, дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются приказом директора МБУ «ЧЦРО» по соглашению сторон в процентах от должностного оклада по основной должности или в абсолютном денежном выражении в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного по вакантной (замещаемой) должности.

3.2. За переработку рабочего времени вследствие неявки сменяющего работника, осуществляемую за пределами рабочего времени, установленного графиками работ: в полуторном размере – за первые два часа работы, в двойном размере – за последующие часы работы, но не более чем за 120 часов в год.

3.3. Компенсация за работу в ночное время – производится работникам МБУ «ЧЦРО» в размере 35 процентов от стоимости часа минимального оклада (ставки) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Названная доплата выплачивается за фактически отработанное время в составе заработной платы за месяц, в котором выполнялись соответствующие работы. Стоимость часа минимального оклада (ставки) определяется путем деления минимального оклада (ставки) на норму рабочего времени в текущем месяце. Норма рабочего времени определяется в соответствии с Порядком исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 13.08.2009 года № 588н;

3.4. За работу в выходные или нерабочие праздничные дни – работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

– работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам – в размере не менее двойной стоимости дня или часа;

– работникам, получающим месячный оклад – в размере не менее одинарной стоимости дня или часа сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной стоимости дня или часа сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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, а день отдыха оплате не подлежит.

Заместитель мэра – руководитель
аппарата администрации района



Г.В. Мельникова

**Порядок
установления стимулирующих выплат работникам МБУ «ЧЦРО»**

1. Виды и размеры стимулирующих выплат

1.1. Размер и вид выплат стимулирующего характера работников МБУ «ЧЦРО» определяются в соответствии с настоящим Положением.

1.2. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном денежном выражении. Размер стимулирующих выплат конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

2. Порядок определения размера и установления стимулирующих выплат

2.1. Для обеспечения гласности и прозрачности процедур мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников в МБУ «ЧЦРО» создается специальная комиссия по определению размеров стимулирующих выплат и распределению стимулирующей части фонда оплаты труда МБУ «ЧЦРО» (далее – Комиссия).

2.2. Состав Комиссии пересматривается ежегодно и утверждается приказом директора МБУ «ЧЦРО».

2.3. Председателем Комиссии является директор МБУ «ЧЦРО» (в его отсутствие – исполняющий обязанности директора МБУ «ЧЦРО»).

2.4. Порядок работы Комиссии, включая организационные вопросы, определяется председателем Комиссии.

2.5. В состав Комиссии входят члены коллектива (3-5 человек).

2.6. Комиссия рассматривает и согласовывает:

– сумму баллов оценки профессиональной деятельности каждого работника и итоговую сумму баллов оценки профессиональной деятельности в целом по МБУ «ЧЦРО»;

– основной расчетный показатель для определения размера стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности каждому работнику – денежный вес одного балла оценки профессиональной деятельности работников;

– размеры премиальных выплат;

– отмену стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности работникам МБУ «ЧЦРО»;

– размер снижения стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности работникам МБУ «ЧЦРО».

2.7. Заседания Комиссии проводятся:

– для определения размеров стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, направляемой на указанные выплаты – один раз в год (в декабре года, предшествующего году установления выплат);

– для определения размеров премий и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, направляемой на указанные цели – по мере необходимости;

– для рассмотрения вопросов отмены или определения размеров снижения стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности – по мере необходимости.

2.8. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов при условии присутствия на заседании не менее 2/3 членов Комиссии. Решения Комиссии оформляются в виде протокола

2.9. Порядок определения размера стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности:

2.9.1. Сумма баллов оценки профессиональной деятельности работников МБУ «ЧЦРО» для установления выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности (выплат за интенсивность и высокие результаты работы, выплат за качество выполняемых работ) определяется Комиссией согласно Перечню критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников МБУ «ЧЦРО» для установления выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности.

2.9.2. Каждому критерию присваивается определенный диапазон баллов от минимального до максимального количества. Для дифференциации результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

2.9.3. Количество баллов для установления выплат по результатам профессиональной деятельности в отношении каждого работником пересматривается один раз в год (в декабре года, предшествующего году установления выплат) по результатам работы за истекший календарный год.

2.9.4. В течение календарного года директором МБУ «ЧЦРО», или назначенным (назначенными) им работником (работниками) ведется мониторинг профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям индивидуально в отношении каждого работника.

2.9.5. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга и оценки результатов профессиональной деятельности работников МБУ «ЧЦРО» только в части соблюдения установленных настоящим Положением критериев, показателей качества и результативности, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности.

2.9.6. В случае необходимости представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты, для исправления и доработки.

2.9.7. На основании принятых результатов мониторинга Комиссией составляется оценочный лист по результатам профессиональной деятельности на каждого работника МБУ «ЧЦРО» по форме представленной в приложении 9. Комиссия производит подсчет баллов за соответствующий год по всем показателям.

2.9.8. На основании оценочных листов работников МБУ «ЧЦРО» Комиссией составляется итоговый оценочный лист для установления размеров стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности, отражающий количество баллов, набранное каждым работником, и общую сумму баллов по всем работникам МБУ «ЧЦРО» (приложение 10).

2.9.9. Величина стимулирующей части фонда оплаты труда в месяц, направляемая на выплаты по результатам профессиональной деятельности, делится на общую сумму баллов по всем работникам и определяется денежный вес одного балла.

2.9.10. Для определения размера выплаты по результатам профессиональной деятельности каждому конкретному работнику денежный вес одного балла умножается на количество баллов, набранное работником МБУ «ЧЦРО».

2.9.11. Работники МБУ «ЧЦРО» в обязательном порядке знакомятся с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

2.9.12. С момента ознакомления работников МБУ «ЧЦРО» с оценочным листом по результатам его профессиональной деятельности работники вправе в течение трех дней

подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности.

Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением процедур мониторинга и оценки профессиональной деятельности на основании материалов мониторинга, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Заявления работников МБУ «ЧЦРО» по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.

2.9.13. В случае отсутствия обоснованных заявлений работников МБУ «ЧЦРО» о несогласии с оценкой их профессиональной деятельности решение Комиссии об определении денежного веса одного балла оценки профессиональной деятельности работников и утверждении итогового оценочного листа для установления размеров стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности работникам МБУ «ЧЦРО» на соответствующий год по истечении трех рабочих дней вступает в силу.

2.9.14. В случае подачи работником обоснованного заявления о несогласии с оценкой его профессиональной деятельности Комиссия обязана в срок до пяти рабочих дней осуществить проверку поступившего от работника заявления и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки.

В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга или оценивания, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. Исправленные данные доводятся до сведения работника, подавшего письменное заявление о несогласии с оценкой его профессиональной деятельности.

По истечении трех рабочих дней решение Комиссии об определении денежного веса одного балла оценки профессиональной деятельности работников и утверждении итогового оценочного листа для установления размеров стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности работникам МБУ «ЧЦРО» на соответствующий год вступает в силу.

2.9.15. По результатам работы Комиссии денежный вес одного балла оценки профессиональной деятельности работников МБУ «ЧЦРО», сумма баллов, набранная каждым работником, итоговая сумма баллов в целом по МБУ «ЧЦРО», размеры единовременных премий утверждаются приказом директора МБУ «ЧЦРО» на основании протокола решения Комиссии.

2.9.16. Отпуск оплачивается, исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты.

2.10. Порядок премирования:

2.10.1. Премирование работников МБУ «ЧЦРО» может осуществляться на основании ходатайства:

- Совета при Отделе образования;
- Совета руководителей муниципальных образовательных учреждений Чунского района;
- Чунского районного комитета Профсоюза работников образования и науки;
- Совета ветеранов;
- начальника Отдела образования;
- члена Комиссии;
- руководителей муниципальных образовательных учреждений;
- руководящих работников и специалистов централизованной бухгалтерии Отдела образования.

Ходатайство о премировании направляется в Комиссию для дальнейшего рассмотрения и принятия решения.

2.10.2. Размер премии устанавливается в процентах к должностному окладу или в абсолютном денежном выражении.

2.10.3. Размер премии не ограничен.

2.10.4. Представление на начисление премии готовит заявитель ходатайства по форме согласно приложению 11. Для согласования премирования заявитель ходатайства может быть приглашен на заседание Комиссии.

2.10.5. По результатам работы Комиссии размеры премий работникам МБУ «ЧЦРО» утверждаются приказом директора МБУ «ЧЦРО» на основании протокола решения Комиссии.

2.10.6. Единовременное премирование работников МБУ «ЧЦРО» за выполнение особо важных и срочных работ производится по следующим основным показателям с целью поощрения за оперативный и качественный результат труда:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;

- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;

- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;

- выдвижение творческих идей в области образования;

- устранение последствий аварий.

2.10.7. Премирование работников МБУ «ЧЦРО» по итогам работы производится за квартал, полугодие, год пропорционально отработанному времени по следующим основным показателям:

- личный вклад работника в развитие системы образования Чунского района;

- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;

- подготовка и проведение муниципальных, межрайонных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, выставок, научно-практических конференций, форумов, спартакиад, олимпиад, мастер-классов.

2.10.8. Премия по итогам работы за год может быть выплачена работникам МБУ «ЧЦРО» также за счет экономии фонда оплаты труда.

2.10.9. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности работникам МБУ «ЧЦРО» не начисляются и не выплачиваются при наложении на работника дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий с момента наложения дисциплинарного взыскания до момента снятия дисциплинарного взыскания.

3. Порядок снижения стимулирующих выплат

3.1. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности работникам МБУ «ЧЦРО» могут быть снижены по следующим основаниям в следующих размерах:

- наличие случаев несвоевременного принятия мер по устранению замечаний контролирующих служб – на 80 процентов;

- наличие случаев нарушения исполнительской дисциплины работником – на 80 процентов;

- наличие обоснованных жалоб и претензий к работникам со стороны руководителей и работников образовательных учреждений, других лиц – на 70 процентов;

- наличие случаев однократного нарушения исполнительской дисциплины – на 50 процентов;

- наличие случаев существенных замечаний по итогам контрольно-инспекционной деятельности контролирующих служб – на 50 процентов;

- наличие случаев задержки статистической отчетности и другого информационного-аналитического материала – на 30 процентов;
- наличие случаев некачественной подготовки при проведении районных мероприятий – на 30 процентов;
- наличие случаев предоставления некачественной, неполной, неточной информации – на 20 процентов.

3.2. Снижение размеров стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности работникам МБУ «ЧЦРО» осуществляется на основании представления:

- Совета при Отделе образования;
- Совета руководителей муниципальных образовательных учреждений Чунского района;
- Чунского районного комитета Профсоюза работников образования и науки;
- начальника Отдела образования;
- члена Комиссии;
- руководителей муниципальных образовательных учреждений;
- руководящих работников и специалистов централизованной бухгалтерии Отдела образования;
- непосредственных руководителей работников.

3.3. Снижение размера стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности работникам МБУ «ЧЦРО» может быть произведено однократно или установлено на длительный период (несколько месяцев, до конца календарного года).

Решение об определении конкретного срока отмены или снижения размера стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности работникам МБУ «ЧЦРО» принимается Комиссией.

3.4. Представление на снижение размера стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности работникам МБУ «ЧЦРО» (приложение 12) направляется в Комиссию для дальнейшего рассмотрения и принятия решения.

3.5. Для согласования снижения размера стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности работникам МБУ «ЧЦРО» заявитель представления может быть приглашен на заседание Комиссии.

3.6. По результатам работы Комиссии размеры снижения стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности работникам МБУ «ЧЦРО» с указанием конкретного срока снижения размера утверждаются приказом директора МБУ «ЧЦРО» на основании протокола решения Комиссии.

Заместитель мэра – руководитель
аппарата администрации района



Г.В. Мельникова

Приложение 8
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения «Центр
развития образования Чунского района»

**Перечень
критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности
работников МБУ «ЦПРО» для установления выплат стимулирующего характера
по результатам профессиональной деятельности**

Наименование критериев качества и результативности, являющихся основаниями для установления выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности	Наименование показателей качества и результативности, являющихся основаниями для установления выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности	Шкала показателей	Индикатор	Балльная оценка****	Форма подтверждения
1	2	3	4	5	6
1. Критерии и показатели качества и результативности профессиональной деятельности методиста:					
Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Соблюдение нормативно-правовых требований к организации образовательного процесса, защита прав учащихся и педагогических работников***	0-2	Отсутствие фактов нарушений трудового законодательства членами коллектива	1	Подтверждение органа управления образованием
			Отсутствие фактов нарушений санитарно-гигиенических норм в образовательном учреждении	1	
	Наличие документов, обеспечивающих функционирование и развитие учреждения***	0-7	Наличие плана работы по ведомым направлениям деятельности учреждения, его оптимальность	1	Предоставление плана работы
			Наличие обоснованной программы развития по ведомым направлениям деятельности учреждения	2	Предоставление программы развития
			Наличие рецензии на программу развития ведомого направления деятельности учреждения	1	Рецензия на программу
			Наличие плана (программы) организации инновационной, опытно-экспериментальной деятельности по ведомым направлениям деятельности учреждения, оценка ее результативности	2	Предоставление соответствующей документации

			Наличие рецензии на план (программу) организации инновационной, опытно-экспериментальной деятельности по ведомым направлениям деятельности учреждения, оценка ее результативности	1	Рецензия на план (программу)
	Высокий уровень исполнительской дисциплины**	0-2	Своевременная сдача отчетов, своевременное предоставление информации, отсутствие замечаний и нарушений	2	Подтверждается руководителем учреждения
Максимальное количество баллов по критерию – 11 баллов					
Управление инновационной деятельностью учреждения	Управление инновационными процессами в учреждении***	0-12	Реализация инновационных образовательных программ	3	Образовательная программа учреждения
			Использование современных образовательных технологий	3	Образовательная программа учреждения
			Наличие инновационных форм организации образовательного процесса	3	Образовательная программа учреждения
			Использование современных технологий управления	3	Образовательная программа учреждения
	Мотивационные основы управленческой деятельности*	0-4	Работа в учреждении в составе творческих групп сотрудников, направленная на привлечение к инновационной деятельности общеобразовательных учреждений района	4	Приказ по учреждению
	Информационно-коммуникационные технологии и пути их использования в управленческой деятельности***	0-17	Создание и администрирование единого информационного ресурса (сайта) учреждения	12	Программа информатизации, ссылка на ресурс
Наличие, функционирование и развитие медиатеки			5	Положение о медиатеке, перечень цифровых ресурсов	
Максимальное количество баллов по критерию – 33 балла					
Организация кадровой работы	Организация кадровой работы***	0-15	Прием, перевод, увольнение сотрудников. Оформление командировочных удостоверений	3	Подтверждается руководителем учреждения
			Учет и выдача трудовых книжек	1	
			Оформление приказов по: - основной деятельности ОУ; - личному составу; - движению сотрудников. Ведение книги регистрации приказов	2	
			Учет и заполнение больничных листов	1	
			Составление графика отпусков. Приказов на отпуск	1	
			Учет и выдача медицинских полисов	1	

			Заключение трудовых договоров, дополнительных соглашений	2	
			Ведение карточки формы Т-2 (периоды отпусков), формирование личных дел сотрудников	2	
			Выдача направлений на медкомиссию при приеме на работу, составление графиков дежурств в праздничные дни	2	
Максимальное количество баллов по критерию – 15 баллов					
Коммуникативная культура и профессиональная этика	Позитивное восприятие работника коллегами, руководителями ОУ района, педагогами района, учащимися, родителями, общественностью***	0-4	Отсутствие обоснованных жалоб и нареканий на работника со стороны членов коллектива, руководителей ОУ, педагогов района, учащихся, родителей (законных представителей) учащихся	2	Подтверждение специалистов или руководителя органа управления образованием
			Наличие письменных позитивных отзывов руководителей ОУ, педагогов района, учащихся и родителей (законных представителей) о работнике	2	
Максимальное количество баллов по критерию – 4 балла					
Организация учебного процесса	Разработка и внедрение авторской учебной программы*	0-5	Является автором программы учебного курса, прошедшей экспертизу на районном уровне	2	Использование авторской программы в работе. Подтверждается руководителем учреждения либо администратором, курирующим работу
			Является автором программы учебного курса, прошедшей экспертизу на региональном уровне	5	
Максимальное количество баллов по критерию – 5 баллов					
Методическая деятельность Организационно-технологическая и техническая деятельность Коррекционно-развивающая работа с педагогами района Участие в мониторинге образовательных учреждений Взаимодействие с социумом	Создание методических материалов***	0-10	Имеет не менее одной методической разработки, которая прошла профессиональную экспертизу на уровне учреждения	1	Рецензия на методические материалы
			Имеет не менее одной методической разработки, которая прошла профессиональную экспертизу на районном уровне	2	
			Имеет не менее одной методической разработки, которая прошла профессиональную экспертизу на региональном уровне	3	
			Имеет не менее одной методической	4	

			разработки, которая прошла профессиональную экспертизу на федеральном уровне		
Публичные выступления с докладами на профессиональные темы***	0-10	Работник выступал с докладом на профессиональную тему на уровне учреждения	1	Выписка из протокола или программа мероприятия	
		Работник выступал с докладом на профессиональную тему на районном уровне	2		
		Работник выступал с докладом на профессиональную тему на региональном уровне	3		
		Работник выступал с докладом на профессиональную тему на федеральном или международном уровне	4		
Участие в работе профессиональных сообществ***	0-6	Является активным участником профессионального сообщества на районном уровне (кроме методического объединения)	1	Отзыв руководителя сообщества о работе	
		Является активным участником профессионального сообщества на региональном уровне	2		
		Является активным участником сетевого профессионального сообщества на региональном или федеральном уровне	3		
Работа по библиотечным фондам района***	0-7	Сбор, обработка и анализ информации по обеспечению образовательных учреждений учебниками федерального и регионального комплектов	2	Подтверждается руководителем ОУ, либо администратором, курирующим работу	
		Оказание помощи образовательным учреждениям в оформлении ведомственной подписки на периодические издания	1		
		Оформление ведомственной подписки на периодические издания для отдела образования, контроль их доставки	1		
		Контроль за надлежащим состоянием помещений и фондов библиотеки района	1		
		Подшивка поступающих газет и журналов	1		
		Оказание методической помощи библиотекарям ОУ по составлению каталогов, картотек, указателей, тематических списков и обзора литературы	1		
Организация и проведение	0-6	Участие в организации и проведении 1-й	1	Подтверждается руководителем	

	предметных олимпиад школьников***		предметной олимпиады школьников		учреждения, либо администратором, курирующим работу
			Участие в организации и проведении 2-х предметных олимпиад школьников	2	
			Участие в организации и проведении 3-х предметных олимпиад школьников	3	
			Участие в организации и проведении 4-х и более предметных олимпиад школьников	4	
			Высокий уровень организации и проведения предметных олимпиад школьников	2	
	Осуществление организационно-технологического сопровождения и поддержки в актуальном состоянии региональных информационных систем (КПМО, РБД, Информационная система, ЕГЭ, Аттестация и другие)***	0-39	Высокий уровень осуществления информационно-аналитической деятельности и организационно-технологического сопровождения по поддержке в актуальном состоянии информационной системы КПМО	5	Подтверждается руководителем ОУ или администратором, курирующим работу
			Высокий уровень осуществления информационно-аналитической деятельности и организационно-технологического сопровождения по поддержке в актуальном состоянии информационной системы РБД (хронограф)*: - уровень организации (по данным сайта) ниже межрегионального	1	
			- уровень организации (по данным сайта) на уровне межрегионального	5	
			- уровень организации (по данным сайта) выше межрегионального	7	
			Высокий уровень осуществления информационно-аналитической деятельности и организационно-технологического сопровождения по поддержке в актуальном состоянии Информационной системы комплексной оценки безопасности и готовности к новому учебному году инфраструктуры системы образования	5	
Участие в технологическом сопровождении учебных мероприятий по повышению квалификации сотрудников муниципальной системы образования, в том числе с использованием технологий дистанционного обучения	5				

			Участие в организационно-технологическом сопровождении квалификационных испытаний аттестуемых работников, в том числе, с использованием дистанционных технологий	5	
			Участие в организационно-технологическом и информационном сопровождении проведения единого государственного экзамена и государственной итоговой аттестации в муниципальном образовании - дополнительно за профессионализм в работе	5	
			Участие в техническом сопровождении мероприятий в рамках программы развития системы образования, иных мероприятий муниципальной системы образования	2	
			Участие в техническом сопровождении мероприятий в рамках программы развития системы образования, иных мероприятий муниципальной системы образования	5	
Консультирование педагогов образовательных учреждений района***	0-5		Количество обращений педагогов за консультациями к работнику не ниже показателя за предыдущий учебный год	2	Статистические данные
			Позитивная динамика обращений педагогов к работнику	3	
Качество работы методиста*	0-2		Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на качество работы методиста	2	Подтверждается руководителем учреждения, либо администратором, курирующим работу
Ведение банка данных*	0-4		Своевременное и качественное ведение банка данных детей образовательных учреждений района, охваченных различными видами контроля	4	Подтверждается руководителем учреждения, либо администратором, курирующим работу
Работа в рамках программы мониторинга образовательных учреждений района*	0-5		Своевременное и качественное выполнение части программы мониторинга образовательного учреждения, закрепленного за работником	5	
Организация и проведение РМО*	0-4		Курирование 1-го предмета	1	Подтверждается руководителем учреждения, либо администратором, курирующим работу
			Курирование 2-х предметов	2	
			Курирование 3-х предметов	3	
			Курирование 4-х и более предметов	4	
Кураторство образовательных учреждений района*	0-4		Кураторство 1-го ОУ района	1	Подтверждается руководителем учреждения, либо администратором, курирующим
			Кураторство 2-х ОУ района	2	
			Кураторство 3-х ОУ района	3	

			Кураторство 4-х и более ОУ района	4	работу
	Подготовка и проведение конференций, совещаний, семинаров, вебинаров*	0-5	Подготовка и проведение мероприятий от 1 до 3	1	Подтверждается руководителем учреждения, либо администратором, курирующим работу
			Подготовка и проведение мероприятий от 4 до 5	3	
			Подготовка и проведение мероприятий от 6 и более	5	
Максимальное количество баллов по критерию – 107 баллов					
Организация договорных отношений	Заключение контрактов, договоров с поставщиками, мониторинг потребности обеспечения образовательного процесса оборудованием, инвентарем**	0-5	Контракты заключены согласно действующему законодательству, выполнены в срок Контракты заключены согласно действующему законодательству, выполнены в срок	5	Подтверждается руководителем учреждения
Максимальное количество баллов по критерию – 5 баллов					
Документооборот	Оформление документов для участия в мероприятиях различного уровня**	0-3	Оформление документов для участия в районных, областных и федеральных программах, проектах, конкурсах в соответствии с заданными нормами	3	Подтверждается руководителем учреждения или администратором, курирующим работу
	Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота**	0-2	Наличие и соблюдение регламентов по созданию внутренних документов	2	
Максимальное количество баллов по критерию – 5 баллов					
Самообразование	Повышение квалификации по профилю занимаемой должности*	0-3	Повышение квалификации в течение последних пяти лет	1	Наличие документов, подтверждающих повышение квалификации
			Повышение квалификации в течение последних четырех лет	2	
			Повышение квалификации в течение последних трех лет	3	
Максимальное количество баллов по критерию – 3 балла					
Максимальное количество баллов по пункту 1 – 188 баллов					
2. Критерии и показатели качества и результативности профессиональной деятельности программиста:					
Выполнение технических функций	Осуществление компьютерного сопровождения мероприятий **	0-6	Техническое сопровождение районных мероприятий и иных мероприятий на высоком уровне	6	Подтверждение органа управления образованием
	Обеспечение	0-7	Обеспечение бесперебойной и эффективной	3	Подтверждается руководителем

	работоспособности локальной сети***		работы локальной сети		учреждения
			Техническое обслуживание вычислительных, аппаратных средств локально-вычислительных сетей и коммуникационного оборудования	2	
			Сопровождение системного программного обеспечения вычислительных средств, инструментальных и прикладных программных средств	2	
	Обеспечение работоспособности компьютерной техники и оргтехники***	0-6	Осуществление экспертизы технической документации, надзора и контроля состояния и эксплуатации компьютерной и множительной оргтехники учреждения, установление причин системных сбоев и срывов решений и неисправностей в работе оргтехники	2	Подтверждается руководителем учреждения
			Организация проведения профилактических работ, устранение неисправностей, возникающих в процессе эксплуатации средств вычислительной техники	2	
Контроль за соблюдением работниками учреждения и посетителями установленных для пользователей компьютерной техники требований, действующих норм, правил и стандартов			2		
Максимальное количество баллов по критерию – 19 баллов					
Выполнение работ по подготовке и отладке программ	Работа с электронной почтой**	0-2	Обеспечение получения, обработки и отправки информации в электронном виде посредством электронной почты	2	Подтверждается руководителем учреждения
	Контроль правильности обработки информации работниками учреждения**	0-2	Участие в осуществлении контроля полноты, своевременности и правильности обработки информации работниками учреждения	2	
	Анализ рынка информационных услуг**	0-2	Изучение и анализ рынка информационных услуг с целью обеспечения служб учреждения современными информационными технологиями	2	
	Обновление технической базы и программного обеспечения учреждения***	0-6	Обновление и информационное обслуживание технической базы учреждения	2	
			Внедрение современных видов программного обеспечения в учреждении	4	

	Обучение педагогов района навыкам работы с новым программным обеспечением*	0-7	Организация и проведение обучающих мероприятий от 1 до 3	1	Подтверждается руководителем учреждения
			Организация и проведение обучающих мероприятий от 4 до 6	3	
			Организация и проведение обучающих мероприятий от 7 до 9	5	
			Организация и проведение обучающих мероприятий от 10 и более	7	
	Защита информации**	0-6	Поддержка в актуальном рабочем состоянии полного объема оперативной и накапливаемой информации, а также защита информации от несанкционированного доступа	6	Подтверждается руководителем учреждения
Максимальное количество баллов по критерию – 25 баллов					
Выполнение работ с документацией	Наличие плана работы деятельности***	0-4	Наличие плана работы на год	2	Подтверждается руководителем учреждения
			Предоставление плана работы на утверждение руководителем не позднее 5 дней с начала планируемого периода	2	
	Составление заявок на обновление технического оборудования и программного обеспечения учреждения***	0-3	Участие в составлении заявок на оборудование, запасные части, инструмент, материалы и комплектующие изделия для ремонта ПК	2	Подтверждается руководителем учреждения
			Составление технической документации по ремонту ПК	1	
	Учет аппаратной и программной обеспеченности учреждения***	0-4	Ведение учета аппаратной и программной обеспеченности учреждения	2	Подтверждается руководителем учреждения
			Ведение учета, а также хранение документов и носителей, имеющих отношение к автоматизированной обработке информации на компьютерах	2	
	Выездные мероприятия	0-3	Выезд в служебные командировки по вопросам, находящимся в компетенции программиста	3	Подтверждается руководителем учреждения
Максимальное количество баллов по критерию – 14 баллов					
Самообразование	Повышение квалификации по профилю занимаемой должности*	0-3	Повышение квалификации в течение последних пяти лет	1	Наличие документов, подтверждающих повышение квалификации
			Повышение квалификации в течение последних четырех лет	2	
			Повышение квалификации в течение последних трех лет	3	
Максимальное количество баллов по критерию – 3 балла					

Коррекционно-развивающая работа с педагогами района	Консультирование педагогов образовательных учреждений района***	0-5	Количество обращений педагогов за консультациями к программисту не ниже показателя за предыдущий учебный год	2	Статистические данные
			Позитивная динамика обращений педагогов к специалисту	3	
	Качество работы программиста*	0-2	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на качество работы программиста	2	Подтверждается руководителем учреждения
Максимальное количество баллов по критерию – 7 баллов					
Коммуникативная культура и профессиональная этика	Позитивное восприятие программиста коллегами, руководителями ОУ района, педагогами района, учащимися, родителями, общественностью***	0-4	Отсутствие обоснованных жалоб и нареканий на программиста со стороны членов коллектива, руководителей ОУ, педагогов района, учащихся, родителей (законных представителей) учащихся	2	Подтверждается руководителем учреждения
			Наличие письменных позитивных отзывов руководителей ОУ, педагогов района, учащихся и родителей (законных представителей) о программисте	2	
Максимальное количество баллов по критерию – 4 балла					
Максимальное количество баллов по пункту 2 – 72 балла					
3. Критерии и показатели качества и результативности профессиональной деятельности уборщика служебных помещений:					
Основная деятельность	Эффективность и качество выполняемой работы***	0-4	Выполнение требований противопожарной безопасности, навыки в использовании первичных средств пожаротушения	1	Подтверждается руководителем учреждения
			Выполнение норм СанПиНа	1	
			Качество ежедневной уборки помещений	1	
			Качество генеральной уборки помещения	1	
Максимальное количество баллов по критерию – 4 балла					
Сложность, напряженность и высокая интенсивность труда	Дополнительная деятельность, не входящая в должностные обязанности***	0-9	Осуществление погрузочно-разгрузочных работ (постоянно)	3	Подтверждается руководителем учреждения
			Участие в проведении ремонтных работ в учреждении (постоянно)	3	
			Расширение зоны обслуживания за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности (в условиях ЧС).	3	
Максимальное количество баллов по критерию – 9 баллов					
Максимальное количество баллов по пункту 3 – 13 баллов					

* Подтверждается только один индикатор с наибольшим количеством баллов.

** Подтверждается только один индикатор.

*** Могут подтверждаться несколько индикаторов по данному показателю; балльные оценки при этом суммируются.

**** Балльная оценка устанавливается по результатам профессиональной деятельности за предыдущий период, если иное не оговорено в самом Перечне.

Заместитель мэра – руководитель
аппарата администрации района



[Handwritten signature]

Г.В. Мельникова

Приложение 9
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного учреждения
«Центра развития образования Чунского района»

Оценочный лист по результатам профессиональной деятельности работника МБУ «ЧЦРО»

Ф.И.О работника (полностью) _____
Наименование должности (профессии) _____

№ п/п	Критерии	Показатели	Что сделано	Количество баллов по шкале показателей*	Подпись администратора, курирующего работу
1	2	3	4	5	6
1					
2					
....					

Примечание* Количество баллов по шкале показателей определяется индивидуально в отношении каждого работника в соответствии с Перечнем.

Председатель Комиссии: _____
(подпись) (расшифровка подписи)

Члены Комиссии: _____
(подпись) (расшифровка подписи)

_____ (подпись) (расшифровка подписи)

_____ (подпись) (расшифровка подписи)

ОЗНАКОМЛЕН(А)

Работник:

_____ (должность) _____ (подпись) _____ (расшифровка подписи)

Заместитель мэра – руководитель аппарата администрации района



Г.В. Мельникова

Приложение 10
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного учреждения «Центр
развития образования Чунского
района»

**Итоговый оценочный лист
для установления стимулирующих выплат по результатам
профессиональной деятельности работников МБУ «ЦРО»**

№ п/п	Ф.И.О. работника (полностью)	Должность, занимаемая работником	Общее количество баллов по оценочному листу работника
1	2		3
1			
2			
3			
4			
5			
.....
	ИТОГО	X	

Итоговый оценочный лист заполняется по всем работникам.

Председатель Комиссии:

(подпись)

(расшифровка подписи)

Члены Комиссии:

(подпись)

(расшифровка подписи)

(подпись)

(расшифровка подписи)

(подпись)

(расшифровка подписи)

Заместитель мэра – руководитель
аппарата администрации района



Г.В. Мельникова

Г.В. Мельникова

Приложение 11
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного учреждения «Центр
развития образования Чунского
района»

**Представление
на начисление премии работнику МБУ «ЦРО»**

_____ (указать вид премии: единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ, премия по итогам работы за квартал (полугодие, год)

_____,
(Ф.И.О. полностью)

(занимаемая должность)

Основание премирования	Размер премии

Заявитель ходатайства:

(должность)

(подпись)

(расшифровка подписи)

Заместитель мэра – руководитель
аппарата администрации района



Г.В. Мельникова
Г.В. Мельникова

**Порядок
формирования и распределения
централизованного фонда стимулирования
директора МБУ «ЧЦРО»**

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок формирования и распределения централизованного фонда стимулирования директора МБУ «ЧЦРО» (далее – Порядок) разработан в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;
- постановлением исполняющего обязанности главы администрации Чунского района «Об утверждении методических рекомендаций по введению новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений всех типов Чунского района» от 28 декабря 2010 года № 604;

- постановлением исполняющего обязанности главы администрации Чунского района «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях» от 14 января 2011 года № 13.

1.2. Порядок разработан в целях повышения материальной заинтересованности директора МБУ «ЧЦРО» в повышении качества и результативности управленческой деятельности, развитии творческой активности и инициативы, повышении качества предоставления образовательных услуг, стимулирования деятельности квалифицированных кадров в системе образования Чунского района.

1.3. Директору МБУ «ЧЦРО» осуществляются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

**Раздел 2. Формирование и распределение централизованного фонда
стимулирования директора МБУ «ЧЦРО»**

2.1. Централизованный фонд стимулирования директора МБУ «ЧЦРО» (далее – централизованный фонд стимулирования) формируется ежегодно за счет отчислений от основного фонда оплаты труда работников МБУ «ЧЦРО», формируемого в пределах объема средств бюджета Чунского районного муниципального образования на текущий финансовый год (установленного в соответствии с нормативами), в размере трех процентов.

Централизованный фонд стимулирования рассчитывается в соответствии с п.6.3. раздела 6 настоящего Положения.

2.2. На выплаты по результатам профессиональной деятельности (выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ) направляется 80 процентов средств централизованного фонда стимулирования, на премиальные выплаты (единовременные премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ, премиальные выплаты по итогам работы) – 20 процентов средств централизованного фонда стимулирования.

2.3. В случае экономии централизованного фонда стимулирования МБУ «ЧЦРО» высвободившиеся бюджетные средства могут быть направлены как на премиальные выплаты по итогам работы директору МБУ «ЧЦРО», так и на увеличение стимулирующего фонда оплаты труда работников МБУ «ЧЦРО».

Раздел 3. Порядок определения размера и установления стимулирующих выплат

3.1. Порядок определения размера и установления стимулирующих выплат директору МБУ «ЧЦРО» осуществляется аналогично порядку определения размеров и установления стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения, установленному Положением о формировании и распределении централизованного фонда стимулирования руководителя муниципального общеобразовательного учреждения за исключением Перечня критериев показателей качества и результативности профессиональной деятельности руководителей общеобразовательных учреждений для установления выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности.

3.2. Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности директора МБУ «ЧЦРО» для установления выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности представлен в приложении 14.

3.3. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности директору МБУ «ЧЦРО» не начисляются и не выплачиваются при наложении на него дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий с момента наложения дисциплинарного взыскания до момента снятия дисциплинарного взыскания.

Раздел 4. Порядок снижения стимулирующих выплат

4.1. Порядок снижения стимулирующих выплат директору МБУ «ЧЦРО» осуществляется аналогично порядку снижения стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения, установленному Положением о формировании и распределении централизованного фонда стимулирования руководителя муниципального общеобразовательного учреждения.

Заместитель мэра – руководитель
аппарата администрации района



Г.В. Мельникова

Приложение 14
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного учреждения
«Центра развития образования Чунского района»

**Перечень
критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности
директора МБУ «ЦРО» для установления выплат стимулирующего характера
по результатам профессиональной деятельности**

Наименование критериев качества и результативности, являющихся основаниями для установления выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности	Наименование показателей качества и результативности, являющихся основаниями для установления выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности	Шкала показателей	Индикатор	Балльная оценка****	Форма подтверждения
1	2	3	4	5	6
1. Качество и общедоступность услуг, оказываемых учреждением	Развитие и внедрение в деятельность учреждений образования инновационных технологий, в том числе дистанционных технологий**	0-5	Высокий уровень организационно-методической и технической поддержки внедрения в образовательный процесс инновационных технологий, технологий и методов дистанционного обучения, открытого образования	5	Подтверждение специалиста Отдела образования, курирующего работу
	Общий показатель наполняемости информацией информационных систем (КПМО, РБД, другие информационные системы)***	0-6	Общий показатель наполняемости информационных систем выше показателя по региону	5	Статистические данные
			Общий показатель наполняемости информационных систем на уровне показателя по региону	3	
Положительная динамика общего показателя наполняемости в сравнении с предыдущим годом	1				

	Участие в повышении качества образования**	0-2	Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе районных методических объединений	2	Подтверждение специалиста Отдела образования, курирующего работу
	Организация и координация работы учреждений муниципальной системы образования по предоставлению услуг в электронном виде**	0-2	Организация и проведение семинаров, совещаний и консультаций по вопросам реализации предоставления услуг в электронном виде в учреждении	2	Подтверждение специалиста Отдела образования, курирующего работу
	Безопасность персональных данных граждан**	0-2	Обеспечение безопасности персональных данных граждан, иной конфиденциальной информации, обрабатываемой в муниципальных базах данных	2	Подтверждение специалиста Отдела образования, курирующего работу
Максимальное количество баллов по критерию «Качество и общедоступность услуг, оказываемых учреждением» – 17 баллов					
2. Создание условий для осуществления основных видов деятельности	Ресурсная обеспеченность образовательного процесса**	0-5	Обеспеченность учебным оборудованием, информационно-методическое обеспечение основных видов деятельности	5	Подтверждение специалиста Отдела образования, курирующего работу
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий образовательного процесса**	0-2	Температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д. соответствует установленным нормам и требованиям	2	Подтверждение специалиста Отдела образования, курирующего работу
	Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий**	0-2	Наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены. Соответствие установленным нормам и требованиям	2	Подтверждение специалиста Отдела образования, курирующего работу
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда**	0-1	Выполнение требований, отсутствие предписаний	1	Подтверждение специалиста Отдела образования, курирующего работу
	Выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта**	0-1	Выполнение в соответствии с планом	1	Подтверждение специалиста Отдела образования, курирующего работу
	Эстетические условия**	0-2	Эстетические условия, оформление кабинетов	2	Подтверждение специалиста Отдела образования, курирующего работу
Максимальное количество баллов по критерию «Создание условий для осуществления образовательного процесса» – 13 баллов					

3. Кадровые ресурсы учреждения	Укомплектованность рабочими кадрами**	0-2	Отсутствуют вакансии	2	Подтверждение специалиста Отдела образования, курирующего работу
	Качественный состав рабочих кадров*	0-7	Доля сотрудников учреждения, имеющих высшее педагогическое образование от 70% и более	7	Статистические данные, подтверждение специалиста Отдела образования, курирующего работу
			Доля сотрудников учреждения, имеющих высшее педагогическое образование от 50% до 69%	5	
			Доля сотрудников учреждения, имеющих высшее педагогическое образование от 30% до 49%	3	
			Доля сотрудников учреждения, имеющих высшее педагогическое образование от 10% до 29%	1	
	Профессиональная переподготовка*	0-5	Доля сотрудников, прошедших курсы повышения квалификации и получивших дополнительное профессиональное образование в течение последних 5 лет от 50% и более	5	Наличие подтверждающих документов, статистические данные
			Доля сотрудников, прошедших курсы повышения квалификации и получивших дополнительное профессиональное образование в течение последних 5 лет от 25% до 49%	3	
			Доля сотрудников, прошедших курсы повышения квалификации и получивших дополнительное профессиональное образование в течение последних 5 лет от 10% до 24%	1	
	Развитие педагогического творчества***	0-4	Количество проведенных семинаров, мастер-классов, конференций муниципального, межрайонного и регионального уровня, подготовленных центром от 10 и более	4	Подтверждение специалиста Отдела образования, курирующего работу
			Количество проведенных семинаров, мастер-классов, конференций муниципального, межрайонного и регионального уровня, подготовленных школой от 7 до 9	3	

			Количество проведенных семинаров, мастер-классов, конференций муниципального, межрайонного и регионального уровня, подготовленных школой от 4 до 6	2	
			Количество проведенных семинаров, мастер-классов, конференций муниципального, межрайонного и регионального уровня, подготовленных школой от 1 до 3	1	
	Стабильность педагогического коллектива**	0-2	Число уволившихся по собственному желанию педагогов составляет менее 10%	2	Подтверждается бухгалтером расчетной группы централизованной бухгалтерии Отдела образования
	Привлечение и закрепление молодых специалистов**	0-2	Доля педагогов со стажем работы до 5 лет составляет 10% и более	2	Статистические данные, подтверждение специалиста Отдела образования, курирующего работу
	Наличие сайта учреждения**	0-2	Наличие сайта учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц	2	Подтверждается ссылкой на сайт учреждения
Максимальное количество баллов по критерию «Кадровые ресурсы учреждения» – 24 балла					
4. Эффективность управленческой деятельности	Стратегическое планирование**	0-3	Наличие программы развития со сроком действия не менее трех лет, согласованной с Отделом образования и имеющей финансовую составляющую	3	Наличие программы
	Публичная отчетность**	0-3	Наличие публичного ежегодного отчета по результатам деятельности (СМИ, сайт учреждения)	3	Подтверждение публикации
	Исполнительская дисциплина**	0-5	Исполнение нормативно-правовых документов в области образования, качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетов, материалов, запрашиваемой информации	5	подтверждение специалистов Отдела образования, курирующего работу
	Решение конфликтных ситуаций**	0-3	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, при их наличии – уровень решения конфликтных ситуаций	3	подтверждение специалиста Отдела образования, курирующего работу
	Эффективность кадровой структуры**	0-2	Доля педагогического персонала в общем числе работающих более 50%	2	Статистические данные, подтверждение специалиста Отдела образования, курирующего

					работу
	Соблюдение трудового законодательства и законодательства, действующего в сфере образования**	0-3	Отсутствие нарушений трудового законодательства и законодательства, действующего в сфере образования	3	Подтверждение специалиста Отдела образования, курирующего работу
Максимальное количество баллов по критерию «Эффективность управленческой деятельности» – 19 баллов					
Максимальное количество баллов по Перечню – 73 балла					

- * Подтверждается только один индикатор с наибольшим количеством баллов.
- ** Подтверждается только один индикатор.
- *** Могут подтверждаться несколько индикаторов по данному показателю; балльные оценки при этом суммируются.
- **** Балльная оценка устанавливается по результатам профессиональной деятельности за предыдущий год, если иное не оговорено в самом Перечне.

