

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ  
КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ

АДМИНИСТРАЦИЯ КАЗАЧИНСКОГО РАЙОНА

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

31.01.2017 г.

с. Казачинское

№ 34-п

**Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Отделу образования администрации Казачинского района**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Красноярского края от 15.12.2009 г № 648-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края», решением Казачинского районного Совета депутатов от 09.09.2016 г. № 7-58 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Казачинского района», руководствуясь ст. 36 Устава Казачинского района,

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Отделу образования администрации Казачинского района, согласно приложению.
2. Признать утратившим силу постановление администрации Казачинского района от 23.12.2016 г. № 583-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Отделу образования администрации Казачинского района».
3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы района по социальной политике, начальника Отдела образования администрации района Л.А. Федоненко.
4. Постановление вступает в силу со дня подписания и подлежит официальному опубликованию.

Глава района

Ю.Е.Озерских

ПРИЛОЖЕНИЕ  
к постановлению  
администрации  
Казачинского района  
от 31.01.2017 г. № 34-п

**Примерное положение  
об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных  
учреждений, подведомственных Отделу образования администрации  
Казачинского района**

**I. Общие положения**

Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Отделу образования администрации Казачинского района (далее - Примерное положение), разработано на основании Решения Казачинского районного Совета депутатов Казачинского района Красноярского края от 09.09.2016 г. № 7-58 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Казачинского района», постановления Правительства Красноярского края от 15.12.2009 г № 648-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края», регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Отделу образования администрации Казачинского района, за исключением специализированных муниципальных учреждений по ведению бухгалтерского учета (далее – учреждение).

**II. Порядок и условия оплаты труда работников**

1. Определение величины минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

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

1.2. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются постановлением администрации Казачинского района.

2. Выплаты компенсационного характера.

2.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

2.2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором (ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.3. Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 148 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

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

При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 149 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может определяться на основании коллективного договора, локального нормативного акта, трудового договора (ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации).

Виды и размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются согласно приложению № 2 к настоящему Примерному положению.

### 3. Выплаты стимулирующего характера.

Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных Отделу образования администрации Казачинского района, устанавливаются администрацией Казачинского района. Установление стимулирующих выплат в учреждении осуществляется на основе коллективного договора, локального нормативного акта учреждения о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

## **III. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей**

1. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений, их заместителям устанавливаются в соответствии с подразделом 2 раздела II настоящего Примерного положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

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

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

2.1. Должностные оклады устанавливаются с учетом введения преподавательской (педагогической) работы в объеме: 10 часов в неделю - директорам начальных общеобразовательных учреждений с количеством обучающихся до 50 человек, вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений с количеством учащихся до 100;

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

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

2.2. Размер должностного оклада заместителя руководителя устанавливается руководителем учреждения на 10 - 30% ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

2.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главного бухгалтера муниципальных учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается в следующих размерах:

№ п/п	Наименование типов учреждений	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей, главного бухгалтера муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Отделу образования администраций Казачинского района		
		руководитель	заместители руководителя	главный бухгалтер
1	Дошкольные учреждения	2,3	1,5	1,9
2	Общеобразовательные учреждения	2,9	2,3	1,9
3	Учреждение дополнительного образования	1,7	1,5	1,9
4	Межшкольные методические центры	1,7	1,5	1,9
5	Прочие учреждения образования	1,9	1,7	1,9

3. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной Отделом образования администрации Казачинского района (далее - рабочая группа).

3.1. Отдел представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, в том числе включающую информацию органов самоуправления образовательных учреждений, в том числе общественных советов образовательных учреждений, являющуюся основанием для установления стимулирующих выплат руководителям учреждений.

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

3.3. Рабочая группа может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение рабочей группы оформляется протоколом. С учетом мнения рабочей группы Отдел издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

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

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей учреждений, их заместителей определяются согласно приложению № 3 к настоящему Примерному положению.

Размер персональных выплат руководителям учреждений, их заместителям определяется согласно приложению № 4 к настоящему Примерному положению.

4.1. При выплатах по итогам работы учитываются:

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

Размер выплат по итогам работы руководителям учреждений, их заместителям определяется согласно приложению № 5 к настоящему Примерному положению.

5. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителям учреждений, их заместителям устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада. Персональные выплаты руководителям учреждений устанавливаются по решению Министерства на срок не более 1 года.

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

7. Заместителям руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя соответствующего учреждения.

#### **IV. Другие вопросы оплаты труда**

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

Приложение № 1  
к Примерному положению об  
оплате труда работников  
муниципальных бюджетных и  
казенных учреждений,  
подведомственных Отделу  
образования администраций  
Казачинского района

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов),  
ставок заработной платы работников  
муниципальных бюджетных и казенных учреждений,  
подведомственных Отделу образования администраций Казачинского  
района**

1. Профессиональная квалификационная группа должностей  
работников образования

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

3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5 373,0
	при наличии высшего профессионального образования	6 119,0
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5 880,0
	при наличии высшего профессионального образования	6 699,0

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

## 2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	2 857,0
2 квалификационный уровень	3 013,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	3 170,0
2 квалификационный уровень	3 484,0
3 квалификационный уровень	3 828,0
4 квалификационный уровень	4 831,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	3484,0
2 квалификационный уровень	3828,0
3 квалификационный уровень	4202,0
4 квалификационный уровень	5051,0

## 3. Профессиональные квалификационные требования группы должностей медицинских работников

Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»	
2 квалификационный уровень	5 457,0



4. Профессиональные квалификационные группы  
общеотраслевых профессий рабочих

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

5. Должности руководителей структурных подразделений

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

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

Приложение № 2  
к Примерному положению  
об оплате труда работников  
муниципальных бюджетных и  
казенных учреждений,  
подведомственных Отделу  
образования администрации  
Казачинского района

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

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	за работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) <*>	20%
2.	руководителям образовательных учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников) нуждающихся в длительном лечении;	15%
3.	руководителям; работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах) общеобразовательных учреждений, имеющих интернат	20%
4.	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	20%
5.	женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов)	30%
6.	работникам учреждений (структурных подразделений), осуществляющих оздоровление и (или) отдых обучающихся, воспитанников за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени	15%

7.	водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день	25%
8.	за ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	15%
9.	выплата за работу в сельской местности	25%

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

Приложение № 3  
к Примерному положению об  
оплате труда работников  
муниципальных бюджетных и  
казенных учреждений,  
подведомственных Отделу  
образования администраций  
Казачинского района

**Виды выплат стимулирующего характера,  
размер и условия их осуществления,  
критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений  
для руководителей учреждений, их заместителей  
муниципальных бюджетных и казенных учреждений,  
подведомственных Отделу образования администраций Казачинского  
района**

**Образовательные учреждения, осуществляющие образовательную  
деятельность по основным общеобразовательным программам  
(дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего  
образования), подведомственные Отделу образования администрации  
Казачинского района**

Должность	Критерии оценки результативно сти и качества деятельности учреждений	Условия		Размер в процентах к окладу (должностно му окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководите ль учреждени я	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функциониров ания учреждения	выполнение показателей муниципального задания	100%	30%
		отсутствие предписаний (замечаний) контролирующих органов, учредителя по	0	20%

		проведенным проверкам (по итогам предыдущего квартала)		
		отсутствие травм, несчастных случаев (по итогам предыдущего квартала)	0	20%
Эффективность реализуемой кадровой политики		укомплектованность кадрами	100% работников работает в учреждении по основному месту работы (для учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования – (далее - школа)	5%
		наличие квалифицированных педагогических кадров	100% педагогов, работающих в учреждении, имеют дефектологическое образование или переподготовку в области специальной педагогики (для школ)	10%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Успешная интеграция в общество		отсутствие правонарушений, преступлений,	100%	20%

	обучающихся, воспитанников	самовольных уходов, несчастных случаев с обучающимися, воспитанниками		
	Формирование положительного социального опыта обучающихся, воспитанников	участие обучающихся, воспитанников в соревнованиях, конкурсах олимпиадах	наличие призового места наследующих уровнях:	
региональном			5%	
межрегиональном			10%	
	Обеспечение развития учреждения	ведение экспериментальной работы	исполнение мероприятий в соответствии с планом работы стажировочной (базовой) площадки	15%
			отсутствие замечаний, проверяющих организаций к работе стажировочной (базовой) площадки	15%
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Результативность деятельности учреждения	реализация образовательной программы учреждения	показатели качества по результатам итоговых контрольных работ, итоговой аттестации учащихся от 40% и выше (для Школ)	10%
		отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций в учреждении (по итогам предыдущего квартала)	0	10%
	Умение выстраивать	привлечение экономических и	заключен договор о	10%

	эффективное взаимодействие для достижения целей учреждения	социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения	сетевом взаимодействии, привлечены средства из дополнительных источников финансирования (грант)	
	Умение качественно предоставлять информацию о деятельности учреждения	эффективное и системное использование в работе информационно-коммуникационных технологий	100% информации представляется в срок и в соответствии с требованиями	20%
	Внедрение современных средств автоматизации и сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий	ведение баз автоматического сбора информации	отсутствие замечаний по ведению баз автоматического сбора информации	20%
	Обеспечение информационной открытости учреждения	проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, а также популяризация деятельности учреждения	системное сопровождение официального Интернет-сайта учреждения	10%
Заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
		выполнение показателей муниципального задания	100%	20%
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	отсутствие предписаний (замечаний) контролирующих органов, учредителя, руководителя по проведенным проверкам (по	0	30%



		итогах предыдущего квартала)		
		отсутствие травм, несчастных случаев	0	20%
Эффективность реализуемой кадровой политики	исполнение плана повышения профессиональной подготовки работников	100% работников повысили квалификацию в соответствии с планом (по итогам предыдущего квартала)		20%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Успешная интеграция в общество обучающихся, воспитанников	отсутствие правонарушений, преступлений, самовольных уходов, несчастных случаев с обучающимися, воспитанниками	100%		20%
	продолжение обучения выпускников учреждения в профессиональных образовательных учреждениях (для школ)	90% выпускников продолжают обучение в профессиональных образовательных учреждениях		10%
Формирование социального опыта обучающихся, воспитанников	участие обучающихся, воспитанников в соревнованиях, конкурсах олимпиадах	наличие призового места на следующих уровнях:		
		региональном		5%
		межрегиональном		10%
		всероссийском		15%
Выплаты за качество выполняемых работ				
Результативность деятельности учреждения	реализация образовательной программы учреждения	показатели качества по результатам четвертных контрольных работ, итоговой аттестации учащихся от 40% и выше		20%
	разработка образовательных	100%		20%

		программ для всех детей с ограниченными возможностями здоровья		
		отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций в учреждении (по итогам предыдущего квартала)	0	20%
		реализация проектной и исследовательской деятельности обучающихся, воспитанников (для Школ)	охват детей, вовлеченных в проектную и исследовательскую деятельность не менее 30%	20%
	Обеспечение информационной открытости учреждения	проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, а также популяризация деятельности учреждения	наличие в учреждении стендов с информацией о перечне предоставляемых услуг, о правах и обязанностях обучающихся, о составе попечительского совета, о действующем законодательстве и с другой информацией	10%
			системное сопровождение официального Интернет-сайта учреждения	10%

**Учреждения дополнительного образования, подведомственные  
Отделу образования администрации Казачинского района**

Должност и	Критерии оценки результативно	Условия	Размер в процентах к окладу
---------------	-------------------------------------	---------	-----------------------------------

	сти и качества деятельности учреждения	наименование	индикатор	(должностному окладу), ставке заработной платы
Руководитель учреждения, заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Стабильное функционирование учреждения	выполнение муниципального задания	100%	30%
		соответствие организации требованиям надзорных органов, учредителя	отсутствие претензий надзорных органов, учредителя	20%
			своевременное устранение предписаний надзорных органов, обоснованных замечаний учредителя	10%
			отсутствие конфликтных ситуаций в трудовом коллективе	10%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Развитие деятельности учреждения	реализация региональных, федеральных, международных проектов, программ, мероприятий, реализуемых организацией	региональный уровень	10%
			федеральный уровень	15%
			международный уровень	20%
		Включенность работников, в реализацию региональных, федеральных, международных проектов,	более 20%	40%
10-20%			30%	

		программ мероприятий, реализуемых учреждением федеральных, международных проектов, программ, мероприятий, реализуемых учреждением федеральных, международных проектов, программ, мероприятий	5-10%	20%
		взаимодействие с другими организациями, учреждениями, ведомствами в целях развития учреждения, в том числе сетевое взаимодействие	наличие утвержденного плана совместной деятельности	10%
			наличие инфраструктуры, обеспечивающей реализацию совместных мероприятий, проектов, программ	10%
			мероприятия, акции, проекты, реализуемые совместно с организациями, учреждениями, ведомствами за отчетный период	10%
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Достижения обучающихся, педагогов в региональных, федеральных, международных	результативность участия в региональных, федеральных, международных мероприятиях	победители, призовые места на региональном уровне 15	

	мероприятиях	соотношение числа победителей, призеров от общего числа участников в региональных, федеральных, международных мероприятиях	более 0,2	40%
	Достижения организации районного, регионального, федерального, уровня	признание заслуг, высокого качества деятельности организации другими организациями, учреждениями, ведомствами, органами власти, отдельными гражданами	освещение в СМИ деятельности организации способствующей формированию положительного имиджа организации	10%
положительные отзывы граждан, организаций о деятельности организации			10%	
победы, призовые места в конкурных мероприятиях, конференциях			40%	

### Межшкольный методический центр

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
		наименование	индикатор	
Руководитель учреждения	Выплата за самостоятельности поставленных задач	важность выполняемой работы,	ответственности при выполнении	степень
	Эффективность управления учреждением	Наличие эффективной системы планирования	Отсутствие обоснованных жалоб от обслуживаемых учреждений	30%
	Эффективность	Соблюдение	Отсутствие	30%

	ть финансово-экономической деятельности	финансовой дисциплины, сроков представления отчетности, информации, необходимой внешним пользователям	предписаний, замечаний со стороны контролирующих органов, учредителя, руководителей обслуживаемых учреждений	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Создание условий для осуществления деятельности учреждения	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учреждения	Обеспечение материально-техническими ресурсами, стабильность кадрового состава	40%
		Система развития кадрового состава, показатели качества по результатам аттестации работников	Наличие и реализация программы развития кадров	40%
		Эффективность реализуемой кадровой политики	Укомплектованность кадрами 90 %	10%
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Качество владения управленческими функциями	Полное выполнение обязательств перед обслуживающим и учреждениями	100 %	40%
Заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Управленческая культура	Качество владения управленческими функциями	Своевременная реализация программ, проектов, планов	50%
		Укомплектованность кадрами	Вакансии работников не более 10 %	20%
	Обеспечение стабильного функционирования и	Соблюдение нормативных правовых актов	Отсутствие предписаний контролирующих органов либо их	40%

	развития учреждения		оперативное устранение	
		Эффективность финансово-экономической деятельности	Отсутствие предписаний, замечаний со стороны контролирующих органов, учредителя, руководителей обслуживаемых учреждений	30%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Ответственное отношение к своим обязанностям	Ответственность за исполнение и принятие управленческих решений	Отсутствие замечаний в деятельности учреждения	20%
	Коммуникативная культура	Умение выстраивать эффективные взаимодействия для достижения целей учреждения	Выполнение мероприятий и достижение заявленных параметров в муниципальном задании	50%
	Выплаты за качество выполняемых работ			
Качество владения управленческими функциями	Полное выполнение обязательств перед обслуживаемыми учреждениями	100 %	40%	

### Центр независимой оценки качества оказания муниципальных услуг

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
		наименование	индикатор	
Руководитель учреждения	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Стабильное функционирование учреждения	соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства	отсутствие замечаний со стороны службы финансового контроля, прокуратуры, других контролирующих	30%

			х учреждений, учредителя	
	Эффективность реализуемой кадровой политики	Обеспечение стабильности работы трудового коллектива	отсутствие замечаний надзорных органов, учредителя в части исполнения трудового законодательства, конфликтных ситуаций в трудовом коллективе, обоснованных жалоб работников	30%
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы				
	Результативность деятельности учреждения	организационное и технологическое и научно-методическое сопровождение процедур оценки	отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников оценочных процедур	30%
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Качество проводимых оценочных процедур	информационное обеспечение проводимых процедур оценки	наличие информационных материалов, размещенных на сайте учреждения, в сети Интернет для каждой категории участников оценочных процедур	30%
		качество подготовки отчетов и аналитических материалов	отсутствие нарушений сроков подготовки отчетов и аналитических материалов и соответствие требованиям к содержанию отчетов и	30%



			аналитических материалов	
--	--	--	-----------------------------	--

Приложение № 4  
к Примерному положению об  
оплате труда работников  
муниципальных бюджетных и  
казенных учреждений,  
подведомственных Отделу  
образования администраций  
Казачинского района

**Размер персональных выплат  
руководителям учреждений, их заместителям  
муниципальных бюджетных и казенных учреждений,  
подведомственных Отделу образования администраций Казачинского  
района**

№ п/п	Виды персональных выплат	Проценты к окладу
1	опыт работы в занимаемой должности <*>:	
	от 1 года до 5 лет <***>	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	20%
	от 5 года до 10 лет <***>	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	25%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	30%	
свыше 10 лет <***>	25%	
при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%	
при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%	

при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	35%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	40%
Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение 3 лет после окончания учебного заведения трудовые договора с муниципальными учреждениями в размере 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%

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

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

Приложение № 5  
к Примерному положению об  
оплате труда работников  
муниципальных бюджетных и  
казенных учреждений,  
подведомственных Отделу  
образования администраций  
Казачинского района»

**Размер выплат  
по итогам работы руководителям учреждений,  
их заместителям муниципальных бюджетных и казенных учреждений,  
подведомственных Отделу образования администраций Казачинского  
района**

Критерий оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	Наименование	Индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств,	Процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99% от 99,1% до 100%	70% 100%
Проведения ремонтных работ	Текущий ремонт Капитальный ремонт	Выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25% 50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	Без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	Реализации проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятия	международные федеральные межрегиональные региональные внутри учреждения	100% 90% 80% 70% 60%

