**САРАТОВСКАЯ ГОРОДСКАЯ ДУМА**

**РЕШЕНИЕ**

**от 30 октября 2008 г. N 32-354**

**О НОВОЙ СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА И СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ**

**МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ЗА ИСКЛЮЧЕНИЕМ**

**ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, НЕПОСРЕДСТВЕННО ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ**

**УЧЕБНЫЙ ПРОЦЕСС, И РУКОВОДЯЩИХ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ**

**УЧРЕЖДЕНИЙ, РЕАЛИЗУЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ НАЧАЛЬНОГО**

**ОБЩЕГО, ОСНОВНОГО ОБЩЕГО, СРЕДНЕГО ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**В МУНИЦИПАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ "ГОРОД САРАТОВ"**

(в ред. решений Саратовской городской Думы

от 23.10.2009 N 44-536, от 10.02.2011 N 59-717,

от 24.11.2011 N 9-105, от 26.04.2012 N 13-152,

от 20.12.2012 N 21-260, от 06.02.2014 N 32-364,

от 18.12.2014 N 42-474)

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 24 Устава муниципального образования "Город Саратов" Саратовская городская Дума решила:

1. Установить новую систему оплаты труда для работников муниципальных образовательных учреждений, в отношении которых комитет по образованию и администрации районов муниципального образования "Город Саратов" от имени администрации города осуществляют функции учредителя, за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и руководящих работников общеобразовательных учреждений.

2. Принять [Положение](#Par43) о новой системе оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений, за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и руководящих работников общеобразовательных учреждений, в муниципальном образовании "Город Саратов" (прилагается).

3. Отменить решение Саратовской городской Думы от 21.12.2005 N 68-657 "О применении тарифной системы оплаты труда, установлении компенсационных и стимулирующих выплат работникам муниципальных учреждений образования".

4. Настоящее решение вступает в силу со дня его официального опубликования, но не ранее 01.01.2009.

5. Контроль за исполнением настоящего решения возложить на постоянную комиссию по местному самоуправлению, вопросам социальной сферы, законности, защите прав населения.

Глава

муниципального образования "Город Саратов"

О.В.ГРИЩЕНКО

Приложение

к решению

Саратовской городской Думы

от 30 октября 2008 г. N 32-354

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О НОВОЙ СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА И СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ**

**МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ЗА ИСКЛЮЧЕНИЕМ**

**ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, НЕПОСРЕДСТВЕННО ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ**

**УЧЕБНЫЙ ПРОЦЕСС, И РУКОВОДЯЩИХ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ**

**УЧРЕЖДЕНИЙ, РЕАЛИЗУЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ НАЧАЛЬНОГО**

**ОБЩЕГО, ОСНОВНОГО ОБЩЕГО, СРЕДНЕГО ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**В МУНИЦИПАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ "ГОРОД САРАТОВ"**

(в ред. решений Саратовской городской Думы

от 26.04.2012 N 13-152, от 20.12.2012 N 21-260,

от 06.02.2014 N 32-364, от 18.12.2014 N 42-474)

1. Настоящее Положение о системе оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений, за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и руководящих работников образовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальном образовании "Город Саратов" (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации, Федеральным законом от 6 октября 2003 г. N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", Законом Саратовской области от 28 ноября 2013 г. N 215-ЗСО "Об образовании в Саратовской области", Уставом муниципального образования "Город Саратов".

Используемые в настоящем Положении термины:

- учредитель - отраслевое (функциональное) либо территориальное структурное подразделение администрации муниципального образования "Город Саратов", осуществляющее от имени администрации муниципального образования "Город Саратов" функции и полномочия учредителя в отношении муниципальных бюджетных и муниципальных автономных учреждений;

- ГРБС - главный распорядитель бюджетных средств муниципальных казенных учреждений;

- учреждения - муниципальные дошкольные образовательные учреждения, муниципальные общеобразовательные учреждения, муниципальные учреждения дополнительного образования.

2. Положение устанавливает систему, условия и размеры оплаты труда, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера в отношении работников муниципальных образовательных учреждений, за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и руководящих работников образовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, участвующих в оказании муниципальных услуг в соответствии с муниципальным заданием, сформированным в порядке, определенном администрацией муниципального образования "Город Саратов".

Система оплаты труда работников учреждения, осуществляющих должностные обязанности в рамках оказания учреждением дополнительных платных образовательных услуг и осуществления учреждением приносящей доход деятельности, устанавливается в соответствующих коллективных договорах, соглашениях, локальных актах учреждением самостоятельно в соответствии с нормативными правовыми актами органов государственной власти и муниципальными правовыми актами, регулирующими отношения, связанные с оплатой труда работников учреждений, с учетом мнения представительного органа работников, за счет средств учреждения от оказания дополнительных платных образовательных услуг и осуществления приносящей доход деятельности.

Учреждение самостоятельно формирует единое штатное расписание в пределах имеющихся средств независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения учреждения, и источников формирования фонда оплаты труда.

Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), созданных путем изменения типа существующего учреждения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), установленной до изменения типа учреждения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя муниципального учреждения и средней заработной платы работников муниципального учреждения за отчетный год не может превышать 3-кратный размер средней заработной платы работников муниципального учреждения за отчетный год.

Предельная доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда муниципального учреждения не может превышать 40 процентов.

Перечень должностей и профессий, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждений, утверждается приказом председателя комитета по образованию администрации муниципального образования "Город Саратов".

3. Должностные оклады руководителей, педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала учреждений устанавливаются согласно [таблицам 1](#Par139) - [6 раздела 1](#Par387) Приложения к Положению.

При определении должностного оклада руководящих работников учреждений учитываются:

- группа по оплате труда, к которой отнесено учреждение;

- квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации.

4. Аттестация педагогических работников учреждений осуществляется в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации.

5. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются по профессиональным квалификационным группам в зависимости от образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации и аттестации на соответствие занимаемой должности, ([таблицы 3](#Par299), [4 раздела 1](#Par334) Приложения к Положению).

6. Исключен с 1 мая 2014 года. -

7. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили.

8. Работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, размер оплаты труда устанавливается как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им размеров оплаты труда, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров оплаты труда, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

9. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в учреждениях, размеры оплаты труда устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

10. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, логопедам, а также учителям учебных предметов (в том числе в I - IV классах) специальных (коррекционных) образовательных классов для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии размеры оплаты труда устанавливаются как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование:

- при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная) и другие аналогичные специальности;

- при окончании специальных факультетов по указанным выше специальностям и получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании.

11. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников учреждений, не предусмотренных настоящим Положением, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, с учетом условий оплаты труда, предусмотренных настоящим Положением для работников учреждений.

12. Изменение размеров должностных окладов производится:

- после принятия руководителем учреждения решения в соответствии с пунктом 4 примечаний к [таблицам 3](#Par330), [4 раздела 1](#Par364) Приложения к Положению;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

13. Руководители учреждений проверяют документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, преподавателей, других работников, устанавливают им должностные оклады; ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы), тарификационные списки.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждений несут их руководители.

14. Должностные оклады общеотраслевых должностей руководителей (кроме руководителей учреждений и их заместителей), специалистов и служащих, оклады рабочих и оклады общеотраслевых профессий высококвалифицированных рабочих учреждений устанавливаются соответствующими решениями Саратовской городской Думы.

15. Размеры доплат и надбавок работникам учреждений определяются на основании Положения, утвержденного руководителем учреждения и согласованного с профсоюзной организацией.

Размеры доплат и надбавок руководителям учреждений определяются на основании положения, утвержденного учредителем (ГРБС), с учетом мнения представительного органа работников.

Доплаты и надбавки руководителям учреждений выплачиваются на основании приказа учредителя (ГРБС), работникам учреждений - на основании приказа руководителя учреждения в пределах средств, направляемых учреждением на оплату труда.

16. Должностные оклады, предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка учреждения, согласно [разделу 1](#Par131) Приложения к Положению.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится по каждой из должностей.

17. Повышение должностных окладов производится работникам учреждения согласно [разделу 2](#Par408) Приложения к Положению.

18. Выплаты компенсационного характера производятся работникам учреждения согласно [разделу 3](#Par454) Приложения к Положению.

19. Выплаты стимулирующего характера производятся работникам учреждения согласно [разделу 4](#Par482) Приложения к Положению.

20. Порядок и показатели отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей установлены [разделом 5](#Par514) Приложения к Положению.

21. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников учреждения установлены [разделом 6](#Par626) Приложения к Положению.

22. Показатели оценки эффективности деятельности учреждений установлены [разделом 7](#Par636) Приложения к Положению.

23. Показатели для определения стимулирующих выплат для различных категорий работников в учреждениях установлены [разделом 8](#Par670) Приложения к Положению.

24. Другие вопросы оплаты труда установлены [разделом 9](#Par784) Приложения к Положению.

25. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада) работника учреждения, повышения к окладам, надбавки, выплаты стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

26. Заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на территории Саратовской области региональным соглашением.

27. Объем средств, направляемых учреждением на оплату труда, формируется на календарный год исходя из объемов средств на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, с учетом ежегодного повышения уровня реального содержания заработной платы работников, с учетом роста потребительских цен на товары и услуги.

В казенных учреждениях выплата заработной платы производится в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в соответствии с бюджетной сметой на оплату труда работников учреждений на текущий финансовый год. В бюджетных и автономных учреждениях выплата заработной платы производится в пределах средств, предусмотренных в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности на оплату труда работников учреждений на текущий финансовый год.

28. Индексация размеров должностных окладов осуществляется в соответствии с решением Саратовской городской Думы о бюджете муниципального образования "Город Саратов" на соответствующий финансовый год, включая индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

Приложение

к Положению

(в ред. решений Саратовской городской Думы

от 20.12.2012 N 21-260, от 06.02.2014 N 32-364,

от 18.12.2014 N 42-474)

Раздел 1. СХЕМЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Таблица 1

Должностные оклады руководителей

дошкольных образовательных учреждений

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование должности | Должностной оклад (рублей) |
| группа по оплате труда руководителей |
| I | II | III | IV |
| 1. | Директор, заведующий: |  |  |  |  |
| высшей квалификационной категории | 13425 | 12765 | 12297 | 11699 |
| I квалификационной категории | 12765 | 12297 | 11699 | 11104 |
| без категории | 11490 | 11069 | 10530 | 9990 |
| 2. | Заместитель директора, заведующего: |  |  |  |  |
| высшей квалификационнойкатегории | 12765 | 12297 | 11699 | 11104 |
| I квалификационной категории | 12297 | 11699 | 11104 | 10558 |
| без категории | 11069 | 10530 | 9996 | 9503 |

Примечания к таблице:

1. Административно-хозяйственные функции в учреждениях III и IV групп по оплате труда руководящих работников могут быть возложены на одного из штатных работников с установлением надбавки за руководство подразделением в размере 10 процентов к окладу по основной деятельности.

2. Должностные оклады, предусмотренные в настоящей таблице, применяются для оплаты труда руководящих работников дошкольных учреждений всех видов.

Таблица 2

Должностные оклады руководителей учреждений

(за исключением руководителей, указанных в [Таблице 1](#Par139))

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование должности | Должностной оклад (рублей) |
| группа по оплате труда руководителей |
| I | II | III | IV |
| 1. | Директор, заведующий: |  |  |  |  |
| высшей квалификационной категории | 13233 | 12582 | 12121 | 11530 |
| I квалификационной категории | 12582 | 12121 | 11530 | 10946 |
| без категории | 11325 | 10911 | 10377 | 9851 |
| 2. | Заместитель директора, заведующего: |  |  |  |  |
| высшей квалификационной категории | 12582 | 12121 | 11530 | 10946 |
| I квалификационной категории | 12121 | 11530 | 10946 | 10407 |
| без категории | 10911 | 10377 | 9851 | 9368 |
| 3. | Заведующий отделением: дневным, заочным, вечерним, заведующий отделом, заведующий спортивным сооружением: |  |  |  |  |
| высшей квалификационной категории | 12121 | 11530 | 10946 | 1. |
| I квалификационной категории | 11530 | 10946 | 10407 | 1. |
| без категории | 10377 | 9851 | 9368 | 1. |

Примечания к таблице:

1. Административно-хозяйственные функции в учреждениях III и IV групп по оплате труда руководящих работников могут быть возложены на одного из штатных работников с установлением надбавки за руководство подразделением в размере 10 процентов к окладу по основной деятельности.

2. Должностные оклады, предусмотренные в настоящей таблице, применяются для оплаты труда руководящих работников следующих учреждений:

- учреждения дополнительного образования;

- другие учреждения, осуществляющие образовательный процесс.

Таблица 3

Должностные оклады педагогических работников

образовательных учреждений, реализующих образовательную

программу дошкольного образования

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование должности | Должностной оклад (рублей) |
| высшая категория | I категория | II категория, без категории |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников |
| 1. | Руководитель физического воспитания, концертмейстер, воспитатель (включая старшего), социальный педагог, педагог-психолог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, логопед, учитель-логопед, учитель-дефектолог, тьютор, тренер-преподаватель (включая старшего), учитель | 12397 | 11799 | 11204 |
| 2. | Старший вожатый, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель | 11799 | 11204 | 10658 |
| 3. | Методист, инструктор-методист (включая старшего) | 12397 | 11799 | 11204 (без категории - 10658) |

Примечания к таблице:

1. Приведенные в таблице должностные оклады устанавливаются лицам, имеющим высшее профессиональное образование.

2. Специалистам, имеющим среднее профессиональное образование, должностной оклад (оклад) устанавливается ниже на 10 процентов.

3. Специалистам, не имеющим профессионального образования, должностной оклад (оклад) устанавливается ниже на 15 процентов.

4. Работникам, не имеющим специальной подготовки, установленной квалификационными требованиями, но обладающим достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения может быть установлен тот же размер оплаты труда, как и работникам, имеющим специальную подготовку.

Таблица 4

Должностные оклады педагогических работников учреждений

(за исключением окладов работников, указанных в [Таблице 3](#Par299))

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование должности | Должностной оклад (рублей) |
| высшая категория | I категория | II категория (без категории) |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников |
| 1. | Преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки, руководитель физического воспитания, концертмейстер, воспитатель (включая старшего), социальный педагог, педагог-психолог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, педагог-библиотекарь, логопед, учитель-логопед, учитель-дефектолог, тьютор, тренер-преподаватель (включая старшего), учитель, мастер производственного обучения | 12221 | 11630 | 11046 |
| 2. | Старший вожатый, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель | 11630 | 11046 | 10507 |
| 3. | Методист, инструктор-методист (включая старшего) | 12221 | 11630 | 11046 (без категории - 10507) |

Примечания к таблице:

1. Приведенные в таблице должностные оклады устанавливаются лицам, имеющим высшее профессиональное образование.

2. Специалистам, имеющим среднее профессиональное образование, должностной оклад (оклад) устанавливается ниже на 10 процентов.

3. Специалистам, не имеющим профессионального образования, должностной оклад (оклад) устанавливается ниже на 15 процентов.

4. Работникам, не имеющим специальной подготовки, установленной квалификационными требованиями, но обладающим достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения может быть установлен тот же размер оплаты труда, как и работникам, имеющим специальную подготовку.

Таблица 5

Должностные оклады работников учебно-вспомогательного

персонала образовательных учреждений, реализующих

программу дошкольного образования

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Должностной оклад (рублей) |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня |  |
| помощник воспитателя со средним общим образованием и курсовой подготовкой | 6147 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня |  |
| младший воспитатель со средним общим образованием и курсовой подготовкой | 6572 |
| младший воспитатель со средним профессиональным образованием | 6855 |

Таблица 6

Должностные оклады работников учебно-вспомогательного

персонала учреждений (за исключением окладов работников,

указанных в [Таблице 5](#Par368))

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Должностной оклад (рублей) |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня |  |
| помощник воспитателя со средним общим образованием и курсовой подготовкой | 4135 |
| секретарь учебной части со средним общим образованием | 4230 |
| секретарь учебной части со средним профессиональным образованием | 4420 |
| секретарь учебной части с высшим профессиональным образованием | 4611 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня |  |
| младший воспитатель со средним общим образованием и курсовой подготовкой | 4420 |

Раздел 2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ

ПО ПОВЫШАЮЩЕМУ КОЭФФИЦИЕНТУ К ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ (ОКЛАДУ)

2.1. Работникам учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования, чьи оклады установлены иными решениями Саратовской городской Думы, устанавливается выплата по повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу) в размере 0,6.

Размер выплаты по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на установленный повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу) носят стимулирующий характер.

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.2. Работникам учреждений с учетом специфики работы в соответствующем учреждении устанавливаются следующие выплаты по повышающим коэффициентам к должностному окладу (окладу):

|  |  |
| --- | --- |
| Учреждения и категории работников | Повышающийкоэффициент |
| Учреждения, имеющие специальные (компенсирующие) группы для воспитанников с отклонениями в развитии: | 0,20 - 1,20 |
| - руководителю | до 1,15 |
| - работникам, непосредственно занятым в таких группах | 0,20 - 1,20 |
| Учреждения - центры развития ребенка: | 0,20 - 1,20 |
| - руководителю | до 1,15 |
| - педагогическим работникам | 0,20 - 1,20 |
| Учреждения присмотра и оздоровления: | 0,20 - 1,20 |
| - руководителю | до 1,15 |
| - педагогическим работникам, младшим воспитателям и медицинскому персоналу | 0,20 - 1,20 |
| Общеобразовательные учреждения при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы | до 1,75 |
| (в ред. решения Саратовской городской Думы от 06.02.2014 N 32-364) |
| Лицеи, гимназии, прогимназии: |  |
| - педагогическим работникам | 0,15 |
| Дошкольные учреждения: |  |
| - заведующим, воспитателям, старшим воспитателям, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе | 0,15 - 1,15 |

Решение о конкретном размере повышающего коэффициента устанавливается работодателем с учетом специфики работы, обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на установленный повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу) носят стимулирующий характер.

Выплаты по повышающему коэффициенту с учетом специфики работы к должностному окладу (окладу) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающего коэффициента с учетом специфики работы к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Раздел 3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ

КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Перечень видов выплат компенсационного характера работникам учреждений включает:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

- 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;

- за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника.

Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем по согласованию с представительным органом работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

|  |  |
| --- | --- |
| Виды работ | Процент от должностного оклада (оклада) |
| 1. За работу с вредными и (или) опасными условиями труда |
| (в ред. решения Саратовской городской Думы от 18.12.2014 N 42-474) |
| с вредными условиями труда | до 12 |
| (в ред. решения Саратовской городской Думы от 18.12.2014 N 42-474) |
| строка исключена. - Решение Саратовской городской Думы от 18.12.2014 N 42-474 |
| 2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных |
| за работу в ночное время | не менее 35 |
| за работу в выходные и праздничные дни | в соответствии со ст. 153 ТК РФ |
| за работу в оздоровительных лагерях всех типов и наименований | 15 |
| за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени | 15 |

Раздел 4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ

СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

В целях стимулирования работников учреждений к качественному результату труда, повышению профессионального уровня, а также поощрения за выполненную ими работу в учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

Основными критериями для осуществления выплат стимулирующего характера при разработке показателей эффективности труда работников являются:

а) качество обучения;

б) здоровье обучающихся (воспитанников);

в) воспитание обучающихся.

Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера по результатам труда, включая показатели эффективности труда для работников, определяются в локальных правовых актах учреждения, принимаемых работодателем по согласованию с представительным органом работников, и (или) в коллективных договорах.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется учреждением самостоятельно с учетом достижений, в зависимости от результатов и эффективности деятельности учреждения и каждого конкретного работника. Размер выплаты стимулирующего характера работникам закрепляется приказом работодателя.

В перечень видов выплат стимулирующего характера работникам могут быть включены следующие выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- премиальные выплаты по итогам работы.

Объем стимулирующей части фонда оплаты труда учреждений устанавливается в размере не менее 15 % фонда оплаты труда (за исключением общеобразовательных учреждений). Объем стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливается учреждением самостоятельно.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, направляемых на оплату труда в учреждениях, сформированных с учетом всех имеющихся источников доходов.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к должностному окладу (окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером выплаты по итогам работы для конкретного работника не ограничиваются.

Единовременное премирование, как правило, осуществляется за результаты работы, не связанные с трудовыми функциями работника и выполняемые или по специальному распоряжению о выполнении особо важных заданий, или добровольно по собственной инициативе (достижение специальных показателей).

Единовременные премии могут предусматриваться к юбилейным датам, профессиональным праздникам и др.

Порядок и условия единовременного премирования фиксируются в коллективных договорах учреждением.

Надбавка к должностному окладу по основной работе устанавливается педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом):

1) за ученую степень:

доктора наук - 4803 рубля; кандидата наук - 3202 рубля;

2) за почетные звания "Заслуженный учитель РСФСР", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации" - 1601 рубль;

3) награжденным медалью К.Д. Ушинского, нагрудными значками "Отличник просвещения СССР", "Отличник народного просвещения", "Отличник профессионально-технического образования РСФСР", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации" - 901 рубль.

При наличии у работника учреждения права на получение надбавки по нескольким основаниям, предусмотренным [подпунктами 2](#Par505), [3](#Par506), надбавка выплачивается по одному из оснований в большем размере.

Надбавка педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы, на период первых трех лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования устанавливается в размере 15 % должностного оклада.

Надбавка устанавливается приказом работодателя:

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук, ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей квалификационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени кандидата наук, ученой степени доктора наук;

- награжденным медалью К.Д. Ушинского, "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации" - со дня награждения.

Раздел 5. ПОКАЗАТЕЛИ И ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ

К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ

5.1. Показатели для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей:

5.1.1. Учреждения относятся к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

5.1.2. Отнесение учреждений к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Условия | Количество баллов |
| 1. Количество обучающихся (воспитанников) в учреждениях | из расчета за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,3 |
| 2. Количество групп в дошкольных учреждениях | из расчета за группу | 10 |
| 3. Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования: |  |  |
| - в многопрофильных | за каждого обучающегося | 0,3 |
| - в однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) юных моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и других; учреждениях дополнительного образования спортивной направленности; музыкальных художественных школах | из расчета за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,5 |
|  |
| 4. Количество работников в учреждении | - за каждого работника, | 1 |
| - за каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию, | 0,5 |
| - за каждого работника имеющего высшую квалификационную категорию | 1 |
| 5. Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других учреждениях | - за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников, | до 10 |
| - за наличие 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников, | до 30 |
| - за наличие свыше 200 человек | до 50 |
| 6. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов | за каждый класс за каждый вид за каждый вид | до 10 до 15 до 15 |
| 7. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования) |
| 8. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой |
| 9. Наличие: |  |  |
| - автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе учреждения; | за каждую единицу | до 3, но не более 20 |
| - учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники | за каждую единицу | до 20 |
| 10. Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и другого) | - находящихся на балансе учреждений | до 30 |
| - в других случаях | до 15 |
| 11. Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений, жилых домов | за каждый вид | до 20 |
| 12. Наличие обучающихся (воспитанников) в учреждениях дополнительного образования, дошкольных учреждениях дополнительного образования, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе | за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,5 |
|  |
| 13. Наличие оборудованных и используемых в дошкольных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и другое) | за каждый вид | до 15 |
| 14. Наличие в учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) учреждений (классов, групп) и дошкольных учреждений (групп) компенсирующего вида) | за каждого обучающегося (воспитанника) | 1 |

5.2. Порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей:

5.2.1. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год учредителем (ГРБС) учреждения в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

5.2.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в [пункте 5.1.1 раздела 5](#Par518) настоящего Положения, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено учредителем (ГРБС) учреждения за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

5.2.3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", устанавливается учредителем (ГРБС) учреждения.

5.2.4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) учреждений определяется:

- по плановому среднегодовому количеству обучающихся на соответствующий календарный год;

- в учреждениях дополнительного образования - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января текущего года, предшествующего планируемому. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз;

- в оздоровительных лагерях всех видов и наименований - по количеству принятых на отдых и оздоровление в смену (заезд);

- в межшкольных учебно-производственных комбинатах (центрах) трудового обучения и профессиональной ориентации учащихся, учебных компьютерных центрах - по списочному составу на начало учебного года с коэффициентом 0,25 - там, где обучение проводится менее 3 раз в неделю, с коэффициентом 0,5 - 3 раза в неделю и с коэффициентом 1,0 - 4 и более раз в неделю.

5.2.5. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных учреждениях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

5.2.6. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

5.2.7. Учреждения дополнительного образования, находящиеся в муниципальной собственности, относятся к соответствующей группе по оплате труда руководителей по объемным показателям, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

5.2.8. Учредитель (ГРБС) учреждения:

- устанавливает показатели по учреждениям (за исключением учреждений, для которых показатели устанавливаются в соответствии с решением Саратовской городской Думы от 16.07.2008 N 30-313 "О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования "Город Саратов") для отнесения их к одной из четырех групп по оплате труда руководителей;

- может относить учреждения, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям;

- может устанавливать оклады (без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по показателям), в порядке исключения, руководителям учреждений, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования или в рамках отрасли по ведомственной принадлежности, предусмотренной для руководителей учреждений, имеющих высшую квалификационную категорию в следующей группе по оплате труда.

5.2.9. Группы оплаты труда для руководящих работников учреждений (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям):

|  |  |
| --- | --- |
| Тип (вид) учреждения | Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов |
| I группа | II группа | III группа | IV группа |
| Дошкольные учреждения; учреждения дополнительного образования; межшкольные учебно-производственные комбинаты (центры) | свыше 500 | до 500 | до 350 | до 200 |
|  |
| Учреждения, имеющие специальные (компенсирующие) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии, учреждения присмотра и оздоровления | свыше 350 | до 350 | до 250 | до 150 |

Раздел 6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждения;

- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячного должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

6.2. Руководители учреждений в пределах имеющихся средств могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

Раздел 7. ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ

ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ

Для оценки эффективности деятельности учреждений рекомендуется использовать следующие показатели:

|  |  |
| --- | --- |
| Типы учреждений | Показатели |
| Дошкольное учреждение | Уровень усвоения соответствующей образовательной программы и социальных навыков; |
| динамика здоровья детей; |
| использование новых форм и методов воспитательной работы; |
| снижение общей заболеваемости; |
| использование в воспитательной работе методов, развивающих творческую направленность детей (изостудия, театральная студия, "комната сказок" и др.), проведение культурно-просветительной работы (день детского творчества, праздничных утренников и т.п.); |
| низкий уровень обоснованных жалоб со стороны родителей |
| Учреждение дополнительного образования. Прочиеучреждения | Обеспечение уровня знаний по направлению дополнительного образования; |
| участие в смотрах, конкурсах; |
| количество принимавших участие в конкурсах; |
| призовые места в конкурсах, смотрах разного уровня; |
| количество призеров |

Общими показателями для всех типов учреждений, которые следует учитывать при оценке эффективности деятельности, являются:

- материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности);

- обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.);

- обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.);

- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение объемов текущего и капитального ремонта;

- эстетические условия, оформление учреждения, кабинетов, наличие ограждения и состояние пришкольной территории;

- обеспечение условий для спортивно-оздоровительной работы (наличие спортивной площадки, стадиона и др. спортивных сооружений);

- объемы привлечения внебюджетных средств;

- укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав;

- стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов.

Количество показателей для определения эффективности может устанавливаться в зависимости от особенности деятельности учреждений.

Раздел 8. ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

ДЛЯ РАЗЛИЧНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ В УЧРЕЖДЕНИЯХ

(ЗА ИСКЛЮЧЕНИЕМ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ

ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ)

Показатели для определения стимулирующих выплат для различных категорий работников могут включать в себя следующие параметры и критерии:

1. Руководитель (директор, заведующий)

Основанием для стимулирования руководителя учреждения являются показатели эффективности деятельности учреждения.

Кроме показателей эффективности деятельности учреждения для стимулирования руководителя могут быть использованы следующие показатели:

- отсутствие вакантных мест в учреждении по основному персоналу;

- ненормированный рабочий день;

- отсутствие нарушений действующего законодательства, регулирующего деятельность учреждений;

- внедрение новых форм и методов в образовательный процесс;

- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;

- обеспечение достижения установленных учреждению ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников муниципального учреждения, определенных Указами Президента Российской Федерации, со средней заработной платой в регионе.

2. Заместители руководителя

- отсутствие или снижение количества учащихся, совершивших правонарушения;

- сохранение или наращивание контингента учащихся;

- высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса.

3. Заместитель директора по АХЧ

- обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы;

- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;

- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ согласно содержанию и технологии, предусмотренных в соответствующих нормах.

4. Педагоги-психологи, социальные педагоги, учитель-дефектолог

- повышение уровня успеваемости после проведения коррекционно-воспитательной работы, а также достижение нормализации поведения учащихся в учебном процессе, подтвержденные преподавателями;

- проведение консультаций педагогических работников и родителей по применению специальных методов и приемов оказания помощи детям, имеющим отклонения в развитии.

5. Педагог-организатор, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности

- проведение консультаций педагогических работников и родителей;

- уровень сформированности учебных навыков и умений;

- наличие победителей и призеров творческих конкурсов, фестивалей, смотров, акций и т.д.;

- активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования;

- отсутствие обоснованных жалоб со стороны обучающихся и родителей.

6. Учитель-логопед (логопед)

- повышение уровня успеваемости после проведения занятий, подтвержденное преподавателями;

- использование разнообразных форм, приемов, методов и средств по восстановлению нарушенных функций;

- проведение консультаций педагогических работников и родителей.

7. Методист (инструктор-методист)

- наличие предложений по повышению эффективности учебно-методической и воспитательной работы;

- обобщение и распространение наиболее результативного опыта руководителей и педагогических работников учреждений;

- оказание консультативной и практической помощи руководителям и педагогическим работникам в организации учебной, методической и воспитательной работы;

- распространение информации по передовым технологиям обучения и воспитания.

8. Концертмейстер

- уровень формирования и воспитания у учащихся исполнительских навыков, художественного вкуса, музыкально-образных представлений, творческой индивидуальности;

- участие обучающихся в концертах, спектаклях, показательных выступлениях и т.д.

9. Педагог дополнительного образования

- количество посещающих кружки, секции, студии и др.;

- участие в разработке и реализации образовательных программ;

- оказание консультативной помощи родителям обучающихся, а также педагогическим работникам в пределах своей компетенции;

- участие в деятельности методических объединений, самоуправлении учреждением.

10. Старший вожатый

- создание благоприятных условий, позволяющих детям и подросткам реализовать свои интересы и потребности;

- высокий уровень организации каникулярного отдыха;

- совершенствование профессиональных знаний и использование передового опыта работы с детьми и подростками.

11. Инструктор по труду

- уровень формирования у учащихся трудовых навыков, умения и применения полученных знаний на практике;

- поддержание оборудования и технических средств в рабочем состоянии;

- обеспечение безопасности при проведении занятий.

12. Инструктор по физической культуре

- уровень овладения учащимися навыками и техникой выполнения физических и спортивных упражнений;

- использование в работе наиболее эффективных форм, методов и средств физического воспитания обучающихся;

- обеспечение безопасности при проведении физических и спортивных занятий.

13. Музыкальный руководитель

- уровень формирования эстетического вкуса, развитие музыкальных способностей и эмоциональной сферы ребенка;

- использование разных видов и форм организации музыкальной деятельности в целях развития творческой индивидуальности личности;

- применение в педагогической деятельности индивидуальных подходов с учетом возрастных особенностей детей и их творческих способностей.

14. Тренер-преподаватель (включая старшего)

- уровень охвата обучающихся занятиями в спортивной школе, секциях, группах спортивной и оздоровительной направленности;

- использование в работе разнообразных приемов, методов и средств обучения;

- уровень физической, теоретической, морально-волевой, технической и спортивной подготовки занимающихся;

- обеспечение безопасности учебно-тренировочного процесса.

15. Воспитатели

- динамика здоровья детей; использование новых форм и методов воспитательной работы, методов развивающих творческую направленность детей; повышение эффективности и качества воспитательной работы, отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей.

16. Библиотекари

- оперативное и соответствующее учреждению пополнение библиотечного фонда;

- поддержание библиотечного фонда в надлежащем состоянии;

- организация работы с учащимися по увеличению читательской активности;

- организация тематических выставок: по обзору литературы, по освоению специальной литературы в помощь при изучении учебных предметов и профориентации.

17. Учебно-вспомогательный персонал

- расширение объемов работ;

- ненормированный рабочий день.

18. Водитель

- обеспечение технического состояния автотранспорта;

- обеспечение безопасной перевозки детей;

- отсутствие ДТП, замечаний.

19. Обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т.д.)

- содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений;

- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.

20. Руководители и работники финансово-экономических и бухгалтерских служб

- своевременное и качественное предоставление отчетности;

- отсутствие выявленных нарушений требований действующего законодательства;

- разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов;

- качественное ведение бухгалтерской (бюджетной) документации.

Раздел 9. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

9.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

9.2. Руководитель учреждения имеет право делегировать руководителю филиала полномочия по определению размеров заработной платы работников филиала, компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых филиалом на оплату труда.

9.3. Обеспечение функций обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала в учреждении с учетом особенностей организации образовательного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых учреждением с физическими и (или) юридическими лицами, в пределах средств, представляемых учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на текущий финансовый год.