



ГЛАВА АДМИНИСТРАЦИИ ФЕДЕРАЛЬНОЙ ТЕРРИТОРИИ «СИРИУС»

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

28.12.2021

№ 17/15-ПТ-ПТ

пгт. Сириус

Об утверждении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций федеральной территории «Сириус»

В соответствии со статьями 135, 274 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 22 декабря 2020 года № 437-ФЗ «О федеральной территории «Сириус»:

1. Утвердить Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, в отношении которых администрация федеральной территории «Сириус» осуществляет функции и полномочия учредителя (прилагается).

2. Установить, что финансирование расходов, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществляется в пределах средств, предусмотренных в бюджете федеральной территории «Сириус» на соответствующий финансовый год по отрасли «Образование».

3. Руководителям муниципальных образовательных учреждений, в отношении которых администрация федеральной территории «Сириус» осуществляет функции и полномочия учредителя (далее – учреждения), осуществлять оплату труда работников учреждений в соответствии с настоящим постановлением.

4. Опубликовать настоящее постановление в печатном издании – газете «Сириус Федеральный» и (или) в сетевом издании sirius-ft.ru.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

6. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

Глава администрации
федеральной территории «Сириус»



Д.С. Плишкин

Приложение к постановлению
главы администрации
федеральной территории
«Сириус»

от 28.12.2024 № 17/5-ПТ-ФТ

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОТРАСЛЕВОЙ СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ,
В ОТНОШЕНИИ КОТОРЫХ АДМИНИСТРАЦИЯ ФЕДЕРАЛЬНОЙ
ТЕРРИТОРИИ «СИРИУС» ОСУЩЕСТВЛЯЕТ ФУНКЦИИ И
ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ**

1. Общие положения

1.1. Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, в отношении которых администрация федеральной территории «Сириус» осуществляет функции и полномочия учредителя (далее - Положение), разработано в целях совершенствования оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, в отношении которых администрация федеральной территории «Сириус» осуществляет функции и полномочия учредителя (далее - учреждения), усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда.

1.2. Положение распространяется на оплату труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений, муниципальных общеобразовательных учреждений, в отношении которых администрация федеральной территории «Сириус» осуществляет функции и полномочия учредителя.

1.3. Положение включает:

- рекомендуемый порядок распределения штатной численности работников учреждений по группам персонала (приложение № 1);
- рекомендуемые базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы;
- порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;
- порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителей учреждений.

1.4. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами

учреждений в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, правовыми актами федеральной территории «Сириус», с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- согласования с профсоюзной организацией учреждений.

1.5. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

В случаях, когда выплаты стимулирующего характера и их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критериев, то в трудовом договоре работника допускается ссылка на локальный акт, регулирующий порядок осуществления таких выплат.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.8. Месячная заработная плата работников учреждений, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного в Краснодарском крае уровня минимального размера оплаты труда.

1.9. На основе настоящего Положения учреждения разрабатывают с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации положение об оплате труда, не противоречащее настоящему Положению и действующему законодательству.

Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждениями самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству.

1.10. Фонд оплаты труда учреждений, формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждениям, и средств от оказания учреждениями услуг, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, и от иной приносящей доход деятельности.

Оплата труда работников учреждений производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий финансовый год.

Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Рекомендуемые базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы:

2.1.1. По профессиональным квалификационным группам служащих, работников учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы составляют:

Перечень групп должностей	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы, рублей		
	с 01.01.2022	с 01.03.2022	с 01.09.2022
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	6 544	7 089	10 906
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	6 653	7 207	11 088
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	7 320	7 930	12 200

Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"	9 979	10 811	16 632
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня"	6 653	7 207	11 088
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня"	7 541	8 169	12 568
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности руководителей структурных подразделений"	10 200	11 050	17 000

2.1.2. По профессиональным квалификационным группам педагогических работников базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы составляют:

Перечень групп должностей	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы, рублей		
	с 01.01.2022	с 01.03.2022	с 01.09.2022
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности педагогических работников"	9 682	10 488	16 136

2.1.3. По профессиональным квалификационным группам работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы составляют:

Перечень групп должностей	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы, рублей		
	с 01.01.2022	с 01.03.2022	с 01.09.2022

Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	11 527	12 488	19 212
---	--------	--------	--------

2.2. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Минимальные повышающие коэффициенты по профессиональным квалификационным уровням отражены в приложении № 2 к настоящему Положению.

В оклад (должностной оклад), ставку заработной платы педагогических работников, определенных постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», и руководителя структурного подразделения, если его деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом, включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей.

Применение повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленным по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями образует новый оклад, подлежащий округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Оклад педагогических работников определяется путем умножения ставок заработной платы, установленных в соответствии с настоящим Положением, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) для обучающихся учебных занятий (деятельности учреждения по реализации образовательных программ, по присмотру и уходу за детьми) (далее - учебные занятия) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплату труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, замещающих в течение учебного года

должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, рекомендуется производить из расчета заработной платы, установленной на период, предшествующий началу каникул, отмене (приостановке) учебных занятий по указанным основаниям.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

2.3. Базовые оклады профессий рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и составляют:

Перечень групп должностей	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы, рублей		
	с 01.01.2022	с 01.03.2022	с 01.09.2022
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 432	6 968	10 720
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 544	7 089	10 906
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 653	7 207	11 088
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 764	7 328	11 274
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 877	7 450	11 462
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7 096	7 687	11 826

7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7 320	7 930	12 200
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7 541	8 169	12 568

2.4. Профессии рабочих учреждения и квалификационных уровней приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.5. Установление должностного оклада работникам, трудовая деятельность которых не относится к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными органами публичной власти федеральной территории «Сириус».

Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся по условиям оплаты труда работников учреждений, в которых вышеуказанные работники работают.

2.6. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.7. Порядок и условия почасовой оплаты педагогических работников учреждений устанавливаются в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

2.8. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в объеме педагогического стажа работников образования, отражен в приложении № 5 к настоящему Положению.

2.9. Порядок зачета времени работы в объеме педагогического стажа в отдельных учреждениях, а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в приложении № 6 к настоящему Положению.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

Положением об оплате труда и стимулировании труда работников учреждений может быть предусмотрено установление работникам следующих видов выплат стимулирующего характера:

- повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- надбавки за интенсивность и эффективность работы;
- надбавки за выслугу лет;
- премии по итогам работы;
- премии за качество выполняемых работ;
- других видов выплат стимулирующего характера, в случае если они установлены нормативными правовыми актами органов публичной власти федеральной территории «Сириус»;
- выплата отдельным категориям работников муниципальных дошкольных образовательных, общеобразовательных учреждений;
- выплата педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных и общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы дошкольного образования;
- выплата за выполнение функции классного руководителя;
- доплата педагогическим работникам - молодым специалистам.

3.1. В учреждении могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом необходимости обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в

процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

3.1.1. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

3.1.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 3,0.

3.1.3 Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,075 - за ученую степень кандидата наук или за почетное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный...», «Народный...», «Почетный...»;

0,15 - за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.2. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

- надбавка за интенсивность и эффективность работы;

- надбавка за выслугу лет.

3.2.1. Надбавку за интенсивность и эффективность работы рекомендуется устанавливать:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых и муниципальных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- за сложность и напряженность выполняемой работы;
- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер надбавки за интенсивность и эффективность работы может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям. Рекомендуемый размер указанной надбавки – до 200%. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.2.2. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

- при выслуге лет от 1 до 5 лет - 5%;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10%;
- при выслуге лет от 10 лет - 15%.

3.3. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных пунктами 3.1.2, 3.2.1 и 3.7 раздела III настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему рабочей нагрузки.

3.4. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

3.4.1. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий,

связанных с уставной деятельностью учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

Порядок выплаты премии по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) при увольнении работника по собственному желанию до истечения периода определяется локальным актом учреждения.

3.4.2. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации;
- присвоении почетных званий Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации;
- награждении Почетной грамотой министерства образования Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

3.4.3. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитываются:

- выплата за высокие показатели результативности;
- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;
- другие выплаты.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

3.7. Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты за выполнение функции классного руководителя - из расчета 5000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 августа 2013 года № 1015 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования».

Для классов, наполняемость которых меньше указанной в абзаце первом настоящего пункта, уменьшение размера стимулирующих выплат производится пропорционально численности обучающихся.

В случае если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более классах, соответствующие стимулирующие выплаты выплачиваются за выполнение этих функций в каждом классе.

Размер стимулирующей выплаты устанавливается исходя из наполняемости классов по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего финансового года. В случае изменения числа обучающихся в классе в течение указанных периодов размер стимулирующей выплаты не изменяется.

3.8. В целях стимулирования труда педагогических работников из числа выпускников организаций высшего и среднего профессионального образования производится выплата доплат молодым специалистам.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника организаций высшего или профессионального образования в возрасте до 30 лет, впервые принятого на работу по трудовому договору в образовательную организацию.

Молодым специалистом также признается работник, в возрасте до 30 лет, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в должности педагогического работника в течение года после окончания организации высшего или профессионального образования.

Статус молодого специалиста действует в течение трех лет, сохраняется или продлевается в случаях: призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; перехода работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории края; нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

3.9. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения на основе оценки эффективности работы различных категорий работников (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений, а также средств от

предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется:

заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно - по представлению руководителя учреждения;

руководителям структурных подразделений учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

другим работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

Оплата труда работников учреждений, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за специфику работы педагогическим и другим работникам отдельных учреждений;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу.

4.1. Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению

безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

4.2. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.3. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам в отдельных учреждениях устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с приложением № 9 к настоящему Положению.

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

4.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4.8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.9. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.10. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

4.11. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

5. Материальная помощь

5.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

5.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

6. Оплата труда руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера

6.1. Заработная плата руководителей учреждений, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Должностной оклад руководителя определяется трудовым договором и (или) дополнительным соглашением к нему, устанавливается администрацией федеральной территории «Сириус», в кратном отношении к средней заработной плате работников, возглавляемого им учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

Порядок исчисления размера средней заработной платы работников для определения размера должностного оклада руководителю определяется в соответствии с приложением № 10 к настоящему Положению.

6.3. Кратность устанавливается администрацией федеральной территории «Сириус».

6.4. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

Должностные оклады руководителей учреждений, заместителей руководителя и главного бухгалтера подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

6.5. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

Порядок произведения выплат стимулирующего характера руководителям учреждений, в том числе премирование, а также оказание материальной помощи установлены в приложении № 10 к настоящему Положению.

6.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) рассчитывается за календарный год и устанавливается в кратности от 1 до 8.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений, и средней заработной платы работников учреждения может быть увеличен по решению администрации федеральной территории «Сириус», в отношении руководителя

учреждения, включенного в соответствующий перечень, утверждаемый этим органом.

7. Штатное расписание

7.1. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда и согласовывается с администрацией федеральной территории «Сириус».

7.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

7.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям (филиал, структурное подразделение, отделение и т.п.)

в соответствии с уставом учреждения.

7.4. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

7.5. Численный состав работников организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Приложение № 1
к положению об отраслевой системе
оплаты труда работников
муниципальных
образовательных учреждений,
в отношении которых
администрация федеральной
территории «Сириус» осуществляет
функции и полномочия учредителя

РЕКОМЕНДУЕМЫЙ ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ШТАТНОЙ ЧИСЛЕННОСТИ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

1. Административно-управленческий персонал

В административно-управленческий персонал включаются работники, основные функции которых связаны с организацией образовательного процесса, а также с управлением коллективом:

руководитель (директор, заведующий) образовательной организации;
заместитель руководителя (директора, заведующего) образовательной организации;

руководитель (заведующий, начальник, директора, управляющий) структурного подразделения (управленческого, административно-хозяйственного или вспомогательного направления);

главный бухгалтер.

2. Педагогический персонал

В педагогический персонал включаются работники, в основные функции которых входит непосредственное проведение занятий и воспитательной работы с учащимися:

учитель;

воспитатель (в том числе старший);

старший вожатый;

инструктор по труду;

инструктор по физической культуре;

инструктор-методист (включая старшего);

мастер производственного обучения;

методист (включая старшего);
 музыкальный руководитель;
 преподаватель;
 педагог-организатор;
 педагог-психолог;
 педагог дополнительного образования (включая старшего);
 педагог-библиотекарь;
 преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности;
 допризывной подготовки);
 руководитель физического воспитания;
 социальный педагог;
 тьютор;
 концертмейстер;
 учитель-дефектолог;
 учитель-логопед.

3. Учебно-вспомогательный и административно-хозяйственный персонал

В учебно-вспомогательный персонал включаются следующие должности:
 ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и
 лицам с ОВЗ;

архивариус;
 библиотекарь;
 бухгалтер;
 вожатый;
 главный (диспетчер, инженер, механик, экономист, энергетик, технолог);
 делопроизводитель;
 дежурный (по общежитию и другое);
 дежурный по режиму (включая старшего);
 диспетчер образовательного учреждения;
 заведующий канцелярией;
 заведующий складом;
 заведующий хозяйством;
 заведующий производством (шеф-повар);
 инженер (всех наименований, кроме главного);
 инспектор по кадрам;
 лаборант;
 механик (гаража);

младший воспитатель;
помощник воспитателя;
программист;
секретарь;
секретарь руководителя;
секретарь-машинистка;
секретарь учебной части;
специалист в сфере закупок;
специалист по кадрам;
специалист по охране труда;
техник (всех наименований);
электроник;
экономист (всех наименований);
юрисконсульт.

4. Обслуживающий персонал

В обслуживающий персонал включаются все должности рабочих:
водитель автомобиля;
гардеробщик;
грузчик;
дворник;
кастелянша;
кладовщик;
кухонный рабочий;
машинист по стирке и ремонту спецодежды;
машинист (кочегар) котельной;
мойщик посуды;
оператор котельной;
повар;
подсобный рабочий;
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
слесарь-сантехник;
слесарь-электрик по ремонту электрооборудования;
сторож (вахтер);
уборщик производственных помещений;
уборщик служебных помещений;
уборщик территорий;
электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования.

Приложение № 2
к положению об отраслевой системе
оплаты труда работников
муниципальных образовательных
учреждений, в отношении которых
администрация федеральной
территории «Сириус» осуществляет
функции и полномочия учредителя

**МИНИМАЛЬНЫЕ ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ
К БАЗОВЫМ ОКЛАДАМ (БАЗОВЫМ ДОЛЖНОСТНЫМ ОКЛАДАМ),
БАЗОВЫМ СТАВКАМ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПО ЗАНИМАЕМЫМ
ДОЛЖНОСТЯМ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, В ОТНОШЕНИИ КОТОРЫХ
АДМИНИСТРАЦИЯ ФЕДЕРАЛЬНОЙ ТЕРРИТОРИИ «СИРИУС»
ОСУЩЕСТВЛЯЕТ ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ**

№ п/п	Профессиональная группа/квалификационный уровень	Рекомендуемый повышающий коэффициент
1	2	3
1.	Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	
1.1.	1 квалификационный уровень: Архивариус; дежурный (по общежитию и другое); делопроизводитель; секретарь-машинистка; секретарь	0,00
2.	Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	
2.1.	1 квалификационный уровень: Инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; техник (всех наименований)	0,00
2.2.	2 квалификационный уровень: Заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий хозяйством	0,04
2.3.	3 квалификационный уровень: Заведующий производством (шеф-повар)	0,15
2.4.	4 квалификационный уровень: Механик (гаража)	0,17
3.	Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	

3.1.	1 квалификационный уровень: Бухгалтер; инженер (всех наименований, кроме главного); программист; специалист; специалист по кадрам; специалист в сфере закупок; специалист по охране труда; электроник; экономист (всех наименований); юрисконсульт	0,00
3.2.	4 квалификационный уровень: Должности служащих I квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	0,2
4.	Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	
4.1.	2 квалификационный уровень: Главный <2> (диспетчер, инженер, механик, экономист, энергетик, технолог)	0,1
5.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
5.1.	Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ОВЗ; вожатый, помощник воспитателя; секретарь учебной части	0,00
6.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
6.1.	1 квалификационный уровень: дежурный по режиму, младший воспитатель	0,00
6.2.	2 квалификационный уровень: диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	0,06
7.	Должности руководителей структурных подразделений	
7.1.	1 квалификационный уровень: заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей <1>	0,00
7.2.	2 квалификационный уровень: заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	0,05

8.	Должности педагогических работников	
8.1.	1 квалификационный уровень: инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	0,00
8.2.	2 квалификационный уровень: инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор, социальный педагог	0,08
8.3.	3 квалификационный уровень: воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования	0,09
8.4.	4 квалификационный уровень: преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед; педагог-библиотекарь	0,10

<1> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2-му квалификационному уровню.

<2> За исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя учреждения либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя учреждения.

**ПЕРЕЧЕНЬ
ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ, В ОТНОШЕНИИ КОТОРЫХ АДМИНИСТРАЦИЯ
ФЕДЕРАЛЬНОЙ ТЕРРИТОРИИ «СИРИУС» ОСУЩЕСТВЛЯЕТ
ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ**

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенных к квалификационным уровням
1	2
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	

1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов: гардеробщик; грузчик; дворник; кастелянша; кладовщик; кухонный рабочий; машинист (кочегар) котельной; машинист по стирке и ремонту спецодежды; мойщик посуды; оператор котельной; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; повар; подсобный рабочий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; садовник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов: Водитель автомобиля; машинист (кочегар) котельной; оператор котельной; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов: водитель автомобиля; машинист (кочегар) котельной; оператор котельной; повар; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда: водитель автомобиля

Приложение № 3
к положению об отраслевой системе
оплаты труда работников
муниципальных образовательных
учреждений, в отношении которых
администрация федеральной
территории «Сириус» осуществляет
функции и полномочия учредителя

ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения ставок заработной платы, установленных в соответствии с настоящим Положением, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

педагогических работников за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

педагогических работников, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Тарификация педагогических работников производится один раз в год, но раздельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим

образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленная таким образом месячная заработная плата учителю выплачивается до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по не зависящим от педагогического работника причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

Приложение № 4
к положению об отраслевой системе
оплаты труда работников
муниципальных образовательных
учреждений, в отношении которых
администрация федеральной
территории «Сириус» осуществляет
функции и полномочия учредителя

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников учреждений применяется при оплате:

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

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

при оплате 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 образовательные учреждения;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном 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 месячной заработной платы педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное 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).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с

соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Размер почасовой оплаты труда может увеличиваться на повышающие коэффициенты за квалификационную категорию и ученую степень, почетное звание, а также стимулирующую надбавку за выслугу лет.

2. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения, участвующих в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов жюри конкурсов и смотров, а также для рецензирования конкурсных работ, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно.

Приложение № 5
к положению об отраслевой системе
оплаты труда работников
муниципальных образовательных
учреждений, в отношении которых
администрация федеральной
территории «Сириус» осуществляет
функции и полномочия учредителя

**ПЕРЕЧЕНЬ
УЧРЕЖДЕНИЙ, ОРГАНИЗАЦИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ, ВРЕМЯ РАБОТЫ В
КОТОРЫХ ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ
РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ**

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
1. Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники больницы и другие, а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму,

	заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами,
	интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский со став (работа, служба)
2. Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
3. 3.1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями. 3.2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопроса ми подготовки и повышения квалификации кадров на производстве.	3.1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, юридической, хозяйственной деятельностью, программным обеспечением, со строительством, снабжением, делопроизводством). 3.2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров.
4. Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры летчики-методисты
5. Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками.	воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, психологи, преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами

6. Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения.	работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе(обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога
--	---

Примечание.

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

Приложение № 6
к положению об отраслевой системе
оплаты труда работников
муниципальных образовательных
учреждений, в отношении которых
администрация федеральной
территории «Сириус» осуществляет
функции и полномочия учредителя

**ПОРЯДОК
ЗАЧЕТА В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ ВРЕМЕНИ РАБОТЫ В
ОТДЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ (ОРГАНИЗАЦИЯХ), А ТАКЖЕ
ВРЕМЕНИ ОБУЧЕНИЯ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, И СЛУЖБЫ В
ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ СССР И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы.

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

2.1. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1 настоящего Порядка.

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника

народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

5. Решение конкретных вопросов о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) осуществляет руководитель образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной не педагогической работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшему порядку исчисления педагогического стажа, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Приложение № 7
к положению об отраслевой системе
оплаты труда работников
муниципальных образовательных
учреждений, в отношении которых
администрация федеральной
территории «Сириус» осуществляет
функции и полномочия учредителя

ПРИМЕРНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

№	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности
1	2	3
1	Уровень овладения воспитанниками необходимыми навыками и умениями по образовательным областям основной образовательной программы дошкольного образования	Доля воспитанников, овладевших необходимыми навыками и умениями по образовательным областям основной образовательной программы дошкольного образования
2	Посещаемость воспитанниками образовательной организации	Доля воспитанников, фактически посещающих образовательную организацию
3	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты воспитанников, социальные проекты, и др.)	Наличие образовательных программ по каждому виду проектов Руководство проектной деятельностью воспитанников в различных видах деятельности. Оценивается количество и качество творческих, исследовательских, проектных работ воспитанников, выполненных под руководством педагога. Оценивается деятельность педагога как организатора социальной жизни воспитанников.
4	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	Организация (участие) мониторинга индивидуальных достижений воспитанников
5	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей на деятельность педагога. Результаты социологических исследований среди родителей по вопросам удовлетворенности качеством образовательных услуг.

		Проведение мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями воспитанников
6	Участие и результаты участия воспитанников в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, выставках	Доля воспитанников, принявших участие в конкурсных мероприятиях. Наличие призеров и победителей олимпиад, конкурсов, научно – практических конференций, смотров, соревнований
7	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	(да/нет)
8	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Наличие образовательных программ по физкультурно - оздоровительной и спортивной работе.
		Доля воспитанников, вовлеченных в физкультурно-оздоровительные мероприятия
		Снижение уровня заболеваемости воспитанников
9	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей	Наличие программы взаимодействия для работы с детьми из социально – неблагополучных семей
		Уровень развития социального партнерства: составлен план совместных действий, заключены соглашения и договоры о совместных действиях
		Наличие положительных результатов взаимодействия с разнопрофильными социальными партнерами
10	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление группы, кабинета, музея и пр.)	Формирование комфортной развивающей предметно-пространственной среды
11	Участие педагога в инновационной деятельности	Участие в конкурсах и грантах муниципального, регионального и федерального уровней
		Участие в реализации инновационных программ и проектов в образовательной организации
		Наличие выступлений на научно-практических конференциях, семинарах по распространению передового опыта
		Наличие опубликованных методических материалов по распространению передового опыта (печатные или электронные сборники, брошюры, наглядные пособия)

**ПРИМЕРНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ
РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

№	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности
1	2	3

1	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты учащихся, социальные проекты, и др.)	Наличие образовательных программ по каждому виду проектов
		Руководство проектной деятельностью учащихся в урочной и внеурочной деятельности. (Оценивается количество и качество творческих, исследовательских, проектных работ учащихся, выполненных под руководством учителя).
		Результативность деятельности учителя как организатора социальной жизни учащихся. (Оценивается: - наличие у учителя-предметника утвержденной программы социальной практики и ее выполнение; - доля включенных в социальную практику учащихся от их общего количества; - создание и поддержание благоприятного психологического климата (атмосфера товарищества, взаимопомощи, толерантности) в коллективе учащихся; - отсутствие правонарушений у учащихся (или положительная динамика по этому показателю); - активное участие учащихся в жизни образовательного учреждения; - уровень сформированности социальных компетенций). Возможные направления социальной практики: шефская помощь (заболевшие дети, а также обучающиеся на дому по состоянию здоровья, младшие школьники, люди старшего возраста); деятельность по организации и участию в социально-значимых акциях и движениях (в том числе по профилактике социальных пороков: курения, употребления спиртных напитков, наркомании, сквернословия); деятельность по сохранению экологического баланса на территории школы и территории проживания, краеведческая деятельность; деятельность в молодежных и ученических объединениях (молодежная пресса, школьное бюро по трудоустройству, молодежная юридическая консультация или адвокатура); практическая деятельность в области защиты прав и интересов детей и молодежи, разработка и реализация бизнес-планов и т.д.
2	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений учащихся	Организация (участие) мониторинга индивидуальных достижений учащихся
		Соответствие результатов мониторинга значению критериального показателя

3	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	Оценивается динамика индивидуальных достижений по качеству конечных результатов усвоения учебного материала, или определению уровня освоения того или иного учебного материала учащимся, т.е. «прирост» учебных достижений. Результаты определяются на основе контрольно-измерительных материалов, определяя ресурсные (качественные) изменения компетенций учащегося.
4	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями учащихся	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей на деятельность педагога.
		Результаты социологических исследований среди родителей по вопросам удовлетворенности качеством образовательных услуг.
		Проведение мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями учащихся
5	Участие и результаты участия учащихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях	Наличие призеров и победителей муниципальных туров предметных олимпиад, конкурсов, научно – практических конференций и других интеллектуальных состязаний
		Наличие призеров и победителей региональных туров предметных олимпиад, конкурсов, научно – практических конференций и других интеллектуальных состязаний
		Наличие призеров и победителей всероссийских туров предметных олимпиад, конкурсов, научно – практических конференций и других интеллектуальных состязаний
6	Участие в коллективных педагогических проектах ("команда вокруг класса", интегрированные курсы, "виртуальный класс", др.)	(да/нет)
7	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	(да/нет)
8	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Наличие образовательных программ по физкультурно – оздоровительной и спортивной работы
		Доля учащихся, вовлеченных в физкультурно-оздоровительные мероприятия
9	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей	Наличие программы взаимодействия для работы с детьми из социально – неблагополучных семей
		Уровень развития социального партнерства: составлен план совместных действий, заключены соглашения и договоры о совместных действиях

		Наличие положительных результатов взаимодействия с разнопрофильными социальными партнерами
10	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	Формирование комфортной развивающей образовательной среды
11	Участие педагога в инновационной деятельности	Участие в конкурсах и грантах, регионального и федерального уровней
		Участие в реализации инновационных программ и проектов в образовательной организации
		Наличие выступлений на научно-практических конференциях, семинарах по распространению передового опыта
		Наличие опубликованных методических материалов по распространению передового опыта (печатные или электронные сборники, брошюры, наглядные пособия)

Приложение № 8
к положению об отраслевой системе
оплаты труда работников
муниципальных образовательных
учреждений, в отношении которых
администрация федеральной
территории «Сириус» осуществляет
функции и полномочия учредителя

ВЫПЛАТЫ
ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ И ДРУГИМ
РАБОТНИКАМ К ОКЛАДУ (ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ), СТАВКЕ
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЯХ, В ОТНОШЕНИИ КОТОРЫХ АДМИНИСТРАЦИЯ
ФЕДЕРАЛЬНОЙ ТЕРРИТОРИИ «СИРИУС» ОСУЩЕСТВЛЯЕТ
ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ

№ п/п	Критерии повышения	Процент повышения
1	2	3
1.	За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития)	15-20
2.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	20
3.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в учреждениях здравоохранения и детских отделениях больниц для взрослых	20
4.	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20

Приложение № 9
к положению об отраслевой системе
оплаты труда работников
муниципальных образовательных
учреждений, в отношении которых
администрация федеральной
территории «Сириус» осуществляет
функции и полномочия учредителя

**ПОРЯДОК
ИСЧИСЛЕНИЯ РАЗМЕРА СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ДЛЯ
ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА
РУКОВОДИТЕЛЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ, В
ОТНОШЕНИИ КОТОРОГО АДМИНИСТРАЦИЯ ФЕДЕРАЛЬНОЙ
ТЕРРИТОРИИ «СИРИУС» ОСУЩЕСТВЛЯЕТ ФУНКЦИИ И
ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ**

1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения (далее - Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения.

2. Должностной оклад руководителя определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, устанавливается администрацией федеральной территории «Сириус», в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения и составляет до 5 (пяти) размеров указанной средней заработной платы в зависимости от комплектования:

Комплектование по состоянию на 01 сентября	Количество размеров средней заработной платы основного персонала
1	2
Дошкольные образовательные учреждения	
Численность детей до 50 человек	1,2
Численность детей от 51 до 100 человек	1,3
Численность детей от 101 до 200 человек	1,4
Численность детей от 201 и более	1,5
Общеобразовательные учреждения	
Численность детей до 250 человек	1,03
Численность детей от 251 до 500 человек	1,04

Численность детей от 501 и более	1,05
----------------------------------	------

3. При расчете средней заработной платы работников учреждения для определения размера должностного оклада руководителя учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников учреждения, за исключением работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя, и работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя структурного подразделения.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работникам учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты, за исключением федеральных средств и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работникам.

4. Расчет средней заработной платы работников учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников учреждения, для определения должностного оклада руководителя учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется администрацией федеральной территории «Сириус».

5. Средняя заработная плата работников учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

6. При определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями.

7. Среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на более чем одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников учреждения как один человек (целая единица).

8. Работники учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели;

2) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

9. Среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени (пункт 8 настоящего Порядка).

Приложение № 10
к положению об отраслевой системе
оплаты труда работников
муниципальных образовательных
учреждений, в отношении которых
администрация федеральной
территории «Сириус» осуществляет
функции и полномочия учредителя

**ПОРЯДОК
ПРОИЗВЕДЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ
РУКОВОДИТЕЛЯМ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, В
ОТНОШЕНИИ КОТОРЫХ АДМИНИСТРАЦИЯ ФЕДЕРАЛЬНОЙ
ТЕРРИТОРИИ «СИРИУС» ОСУЩЕСТВЛЯЕТ ФУНКЦИИ И
ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ И ОКАЗАНИЯ ИМ
МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ**

Раздел I

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Порядок произведения стимулирующих выплат руководителям учреждений и оказания им материальной помощи (далее - Порядок) регулирует основания и порядок их установления.

1.2. К стимулирующим выплатам относятся:

ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
премии за конкретные достижения, высокое качество проведения отдельных мероприятий, а также к юбилейным и праздничным датам.

1.3. Финансирование расходов, связанных с реализацией настоящего Порядка, осуществляется в пределах выделенных ассигнований на оплату труда, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Премирование может осуществляться за счет лимитов бюджетных обязательств, централизуемых главным распорядителем бюджетных средств, в размере до 5 процентов.

Раздел II

**ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ЕЖЕМЕСЯЧНОЙ НАДБАВКИ
ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ**

2.1. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителям учреждений в целях повышения качества их работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, эффективного развития управленческой деятельности.

2.2. Конкретный размер ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по результатам оценки эффективности деятельности руководителя учреждения с учетом утвержденных критериев оценки деятельности руководителя учреждения, определенных подпунктом настоящего Порядка.

2.3. Основанием для установления ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы является соответствие деятельности руководителя критериям оценки деятельности руководителя учреждения, установленное экспертной комиссией, действующей в администрации федеральной территории «Сириус».

2.4. Оценка деятельности руководителя учреждения осуществляется в соответствии с критериями, по итогам отчетного периода (месяц, квартал, год), предшествующего периоду, в случаях санитарно-эпидемиологических, климатических и других оснований, по итогам года предшествующего периоду. Установления ежемесячной надбавки за интенсивность, и высокие результаты работы, посредством суммирования цифровых показателей, общая сумма которых составляет процент надбавки за сложность и напряженность труда.

2.5. Критерии оценки деятельности руководителя учреждения определяются по типу образовательного учреждения.

2.5.1. Критерии оценки эффективности деятельности руководителей общеобразовательных учреждений (школа, лицей, гимназия):

№ п/п	Целевые показатели	Критерии эффективности	Значение показателя	Оценка в баллах
1.	Качество выполнения муниципального задания	Доля выпускников 9 классов, успешно прошедших государственную итоговую аттестацию и получивших аттестат об основном общем образовании	100%	3 балла
			95% - 99%	2 балла
			90% - 94 %	1 балл
			менее 90%	0 баллов

		Доля выпускников 11 классов, успешно прошедших государственную итоговую аттестацию и получивших аттестат о среднем общем образовании	100% 95% - 99% 90% - 94 % менее 90%	5 баллов 4 балла 3 балла 0 баллов
		Доля получателей услуг, удовлетворенных в целом условиями оказания услуг в организации (на основании НОКО)	100 91-99 81-90 71-80 менее 70	5 баллов 4 балла 3 балла 2 балла 0 баллов
		Наличие обоснованных жалоб на деятельность организации со стороны потребителей (учащихся, их родителей (законных представителей), органов надзора (в случае применения дисциплинарного взыскания к руководителю)	отсутствие 1 и более	5 баллов 0 баллов
		Наличие/отсутствие предписаний надзорных органов	Отсутствие Наличие	5 баллов 0 баллов
2.	Эффективность			

	обеспечения доступности качественного образования	Подтверждение результативности сдачи ЕГЭ по русскому языку и математике (не менее 70 баллов) у выпускников, награжденных медалями «За особые успехи в учении »	100% менее 100%	10 баллов 0 баллов
		Результативность сдачи ЕГЭ предметов по выбору выпускниками, награжденными медалями «За особые успехи в учении»	от 70 до 100 баллов у 100% медалистов от 60 до 69 баллов у 100% медалистов	10 баллов 5 баллов
		Количество реализуемых дополнительных общеобразовательных программ непосредственно в образовательном учреждении (школьные ставки ПДО)	За каждую программу	1 балл (но не более 5)
		Количество детей, обучающихся по основным и адаптированным общеобразовательным программам на дому по состоянию здоровья	За каждого обучающегося	1 балл
		Количество детей, закреплённых за общеобразовательной организацией для осуществления текущего контроля успеваемости и прохождения промежуточной аттестации	За каждого обучающегося	1 балл (но не более 20)
3.	Эффективность	Наличие ИБЦ	Наличие	5 баллов

	использования и развития ресурсного обеспечения	официально оформленного (информационно-библиотечного центра) или	Отсутствие	0 баллов
		Доступ к электронной библиотеке, электронного каталога, медиатеки	За каждую позицию	по 1 баллу (но не более 3-х баллов)
		Наличие в оперативном управлении более одного отдельно стоящего учебного здания	Наличие	5 баллов
			Отсутствие	0 баллов
		Наличие котельной на твердом топливе	Наличие	5 баллов
			Отсутствие	0 баллов
		Наличие уровня дошкольного образования в структуре ОО	За каждую группу	2 балла (но не более 35 баллов за дошкольный модуль)
		Наличие кадетских, казачьих и других классов предпрофильной направленности	статус школа казачьей направленности	15 баллов
			за каждый класс	3 балла (но не более 10 баллов)
		Участие специалистов в качестве руководителя ППЭ на государственной итоговой аттестации	За каждого специалиста на ГИА в форме ЕГЭ	3 балла
			на ГИА в форме ОГЭ	2 балла
		Участие педагогов в качестве членов ГЭК	За каждого специалиста	2 балла

		Обеспечение явки организаторов на государственной итоговой аттестации в форме ЕГЭ	100% 90-98% менее 90%	5 баллов 3 балла 0 баллов
		Участие педагогов в качестве экспертов региональных предметных комиссий на государственной итоговой аттестации	За каждого специалиста	2 балла
		Организации ППЭ ЕГЭ на базе образовательной организации	За каждый экзамен	2 балла (но не более 20 баллов)
		Организации ППЭ ОГЭ на базе образовательной организации	За каждый экзамен	1 балла (но не более 10 баллов)
		Организации пункта проверки ОГЭ на базе образовательной организации	Наличие Отсутствие	2 балла 0 баллов
		ОО - базовая школа по предоставлению обучающимся дистанционных форм обучения	За каждый договор	1 балл
		ОО – центр цифрового и гуманитарного образования «Точка роста»	наличие отсутствие	10 баллов 0 баллов

		Реализация проекта профильных классов совместно с ОЦ «Сириус»	наличие	10 баллов
			отсутствие	0 баллов
		ОО- базовая школа РАН	наличие	5 баллов
			отсутствие	0 баллов
4	Создание условий для сохранения здоровья участников образовательного процесса	Доля учащихся, охваченных горячим питанием (от количества посадочных мест в обеденном зале сменности занятий)	91 - 100%	5 баллов
			71 - 90%	3 балла
			50 - 70%	1 балл
		Случаи детского травматизма в образовательном учреждении (прошедший учебный год)	Наличие	0 баллов
			отсутствие	5 баллов
5	Эффективность реализации государственно-общественного характера управления образовательным учреждением	Наличие в организации согласно зарегистрированному уставу органа государственного управления, обладающего комплексом управленческих полномочий	Наличие	1 балл
		Наличие и активная деятельность органов ученического самоуправления, молодежных общественных организаций	Наличие отсутствие	3 балла 0 баллов
		Развитие социального партнерства и укрепление организационно-массовой деятельности профсоюзной организации	Наличие отсутствие	1 балл 0 баллов

Суммарная оценка эффективности деятельности руководителя муниципального общеобразовательного учреждения	Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы
1 балл	280 рублей

2.5.2. Критерии оценки эффективности деятельности руководителей дошкольных образовательных учреждений (детские сады):

N п/п	Целевые показатели	Критерии эффективности	Значение показателя	Оценка в баллах
1.	Качество выполнения муниципального задания. Наименование услуги – «Организация предоставления общедоступного бесплатного дошкольного образования»	Сохранение кадрового потенциала - стаж педагогических работников от 10 лет и более	за каждого педагога	1 балл (но не более 15 баллов) для детских садов имеющих более четырех групп полного дня 5 баллов (но не более 15 баллов) – для детских садов имеющих не более четырех групп полного дня
		Количество молодых специалистов (педагогических работников) до 35 лет, со стажем работы до 3-х лет	за каждого педагога со стажем до 3-х лет	1 балл
		Наполняемость ДОУ	сверх плановой наполняемости	1 балл за каждые 5% сверх плановой наполняемости

		Количество новых форм дошкольного образования, всего, в т. ч.: групп кратковременного пребывания, групп предшкольной подготовки, семейных групп, других новых форм	3 и более 2 1 0	3 балла 2 балла 1 балл 0 баллов
		Наличие органа, обеспечивающего государственно-общественный характер управления образовательной организацией	2 и более 1 0	5 баллов 3 балла 0 баллов
2.	Качество выполнения муниципального задания. Наименование услуги – «Осуществление присмотра и ухода за детьми»	Уровень заболеваемости воспитанников	2% и выше до 1,9% до 1,8%	0 баллов 2 балла 3 балла
		Посещаемость	до 65% до 70% выше 70%	1 балл 2 балла 3 балла
		Доля получателей услуг, удовлетворенных в целом условиями оказания услуг в организации (на основании НОКО)	100 91-99 81-90 71-80 менее 70	5 баллов 4 балла 3 балла 2 балла 0 баллов
		Наличие обоснованных жалоб на деятельность организации со стороны потребителей (учащихся, их родителей (законных представителей), органов надзора (в	Отсутствие 1 и более	3 балла 0 баллов

		случае применения дисциплинарного взыскания к руководителю)		
4.	Участие и результативность участия ДОО в конкурсах и грантах	Участие организации в конкурсах и грантах регионального и федерального уровней	региональный уровень федеральный уровень	4 балла 5 баллов
		Наличие призового места организации или гранта мероприятий регионального и федерального уровней	региональный уровень федеральный уровень	3 балла 5 баллов
		Личное участие руководителя ДОО в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях, научной деятельности и их результативность	-на региональном уровне	2 балла за каждое участие
			-на федеральном уровне	3 балла за каждое участие
5.	Эффективность реализации программы развития ДОО	Наличие программы развития ДОО	наличие отсутствие	5 баллов 0 баллов
		Организация и проведение научно-практических мероприятий по распространению передового опыта на базе ОУ	за каждое мероприятие	1 балл

		Наличие опубликованных методических материалов по распространению передового опыта (печатные или электронные сборники, брошюры, наглядные пособия)	за каждую публикацию	1 балл
		Количество педагогических работников, вовлеченных в проектную деятельность	За каждого вовлеченного педагогического работника	1 балл
		Количество проектов, реализованных в ДОУ	За каждый реализованный проект	1 балл
6.	Уровень профсоюзного членства	Развитие социального партнерства и укрепление организационно-массовой деятельности профсоюзной организации	наличие отсутствие	1 балл 0 баллов
7.	Показатели работы, направленной на обеспечение качественного образования	Рейтинг образовательной организации на основании оценки эффективности по итогам учебного года	Коэффициент (k): 0,1 Минимальное количество бонусных баллов необходимое для получения надбавки за интенсивность и высокие результаты работы должно составить не менее 5.	количество баллов рассчитывается по формуле: $B_o = k * B_r$, где B_o - оценка в баллах, k – коэффициент, B_r - количество баллов на основании рейтинга дошкольных образовательных организаций

Суммарная оценка эффективности деятельности руководителя муниципального дошкольного образовательного учреждения	Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы
1 балл	200 рублей

2.6. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителю учреждения распоряжением администрации федеральной территории «Сириус» на срок не более одного года. Возможными периодами для установления ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы являются квартал, полугодие, год.

2.7. Выплата ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы производится за фактически отработанное время.

2.8. Распоряжение об установлении ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы издается на основании служебной записки руководителя структурного подразделения администрации федеральной территории «Сириус» в сфере образования, составленной в отношении руководителей учреждений. Служебная записка направляется в адрес главы администрации федеральной территории «Сириус».

2.9. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается за истекший месяц, в срок, предусмотренный для выплаты второй части заработной платы, и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

2.10. За выполнение работ, связанных с организацией в учреждении платных образовательных услуг, руководителю учреждения может быть установлена надбавка к должностному окладу в виде процентного соотношения или фиксированной суммы. Размеры и порядок направления средств, полученных от приносящей доход деятельности учреждения, на оплату труда работников устанавливаются локальными актами учреждения.

2.11. Основанием для установления надбавки, указанной в п. 2.10 настоящего Положения, является служебная записка руководителя структурного подразделения администрации федеральной территории «Сириус» в сфере образования.

Раздел III

ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

3.1. Премирование руководителей производится за конкретные достижения, высокое качество проведения отдельных мероприятий, а также к юбилейным и праздничным датам в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.2. Распоряжение о выплате премий издается на основании служебной записки руководителя структурного подразделения администрации федеральной территории «Сириус» в сфере образования, составленной в отношении руководителя учреждения.

3.3. Служебная записка направляется в адрес главы администрации федеральной территории «Сириус».

3.4. Размер премии определяется в процентном отношении к должностному окладу либо в виде фиксированной суммы.

3.5. Размер премии снижается в следующих случаях:

объявлено дисциплинарное взыскание в виде замечания - размер премии снижается на 30%;

объявлено дисциплинарное взыскание в виде выговора - размер премии снижается на 50%;

дисциплинарное взыскание объявлено повторно в течение календарного года со дня применения последнего дисциплинарного взыскания - размер премии снижается на 70%.

Раздел IV

ПОРЯДОК ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

4.1. Руководителю может быть оказана материальная помощь - вид финансовой поддержки, предоставляемой по его заявлению, - в следующих случаях:

- смерти близкого родственника (жена, муж, дети, родители, родные братья и сестры) (при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство);

- рождения ребенка (при предоставлении свидетельства о рождении ребенка);

- вступления в брак (при предоставлении свидетельства о заключении брака);

- утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц (при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);

- особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (травмой), заболеванием, несчастным случаем, аварией (при предоставлении соответствующих медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов);

- в случае острой необходимости по другим уважительным причинам.

4.2. Материальная помощь выплачивается в пределах фонда оплаты труда учреждения, максимальным размером не ограничивается.

4.3. Заявление об оказании материальной помощи согласовывается с руководителем структурного подразделения администрации федеральной территории «Сириус» в сфере образования, и направляется в адрес главы администрации федеральной территории «Сириус».