



**КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ
АДМИНИСТРАЦИЯ БОЛЬШЕУЛУЙСКОГО РАЙОНА**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

28.06.2011

с. Большой Улуй

№ 175-п

Об утверждении Положения «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений организаций Большеулуйского района»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Красноярского края «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края» от 15.12.2009 № 648-п, Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных учреждений», руководствуясь статьями 32.2, 32.3 Устава Большеулуйского района Красноярского края,

(в ред. Постановлений от 28.06.2011 № 304-п, от 19.04.2012 №164-п, 19.04.2012 № 168-п, от 12.05.2012 № 185-п, от 02.10.2012 № 351-п, от 12.10.2012 № 364-п, от 18.01.2013 № 11-п, от 01.11.2013 № 389-п, от 22.11.2013 № 408-п, от 12.11.2013 № 396-п, от 12.09.2014 № 229-п, от 29.10.2014 № 265-п, от 31.10.2016 №242-п, от 01.06.2018 №144-п, от 11.09.2018 № 263-п, от 03.06.2020 №89-п, от 18.02.2022№39-п, от 08.04.2022 № 68-п, от 05.12.2022 № 251-п, от 12.05.2023 № 79-п ,от 22.09.2023 № 193-п))

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных организаций Большеулуйского района», согласно приложению.

(в ред. Постановления от 12.09.2014 № 229-п)

2. Распространить действие настоящего Постановления на правоотношения, возникшие с 01.10.2011 года.

(в ред. Постановлений от 19.04.2012 № 164-п)

Глава Администрации
Большеулуйского района

А.Г. Красиков

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
БЮДЖЕТНЫХ И КАЗЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
БОЛЬШЕУЛУЙСКОГО РАЙОНА**

(в ред. Постановления от 12.09.2014 № 229-п, от 01.06.2018 №144-п, от 11.09.2018 № 263-п, от 03.06.2020 №89-п, от08.04.2022 №68-п)

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных организаций, подведомственных отделу образования Администрации Большеулуйского района (далее - Положение), разработано на основании Постановления Правительства Красноярского края «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края» от 15.12.2009 № 648-п, Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных учреждений», Постановления Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 622-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных министерству спорта Красноярского края и регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных общеобразовательных организаций (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования) Большеулуйского района Красноярского края, деятельность в области бухгалтерского учета, деятельность по созданию и использованию баз данных и информационных ресурсов, предоставление прочих услуг.

(в ред. Постановления от 12.09.2014 № 229-п, от 11.09.2018 № 263-п))

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

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

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

(в ред. Постановления от 12.09.2014 № 229-п)

1.2. Условия, при которых размеры части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) работникам организаций могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются Постановлением Администрации Большеулуйского района.

(в ред. Постановления от 12.09.2014 № 229-п)

1.3. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производится работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, в

размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленном в Красноярском крае, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, предоставляется региональная выплата. Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленной Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) (в ред. Постановления от 05.12.2022 № 251-п).

отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, предоставляется региональная выплата. Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей). (в ред. Постановления от 08.04.2022 № 68-п)

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени. Для целей настоящего пункта при расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления). Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями. Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями. (в ред. Постановления от 08.04.2022 № 68-п)

1.3.1. В случае если в Красноярском крае не установлен размер минимальной заработной платы или минимальный размер оплаты труда превышает размер минимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае, то персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) в соответствующем месяце производится работнику учреждения, месячная заработная плата которого при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже минимального размера оплаты труда, в размере, определяемом как разница между минимальным размером оплаты труда и величиной заработной платы работника учреждения за соответствующий период времени.

В случае если в Красноярском крае не установлен размер минимальной заработной платы или минимальный размер оплаты труда превышает размер минимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае, то работнику учреждения, месячная заработная плата которого по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже минимального размера оплаты труда, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производится в размере, определяемом как разница между минимальным размером оплаты труда, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы работника учреждения за соответствующий период времени.

При расчете персональной выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) под месячной заработной платой работника учреждения понимается заработная плата работника учреждения с учетом иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Наличие условий предоставления персональной выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) проверяется учреждением ежемесячно при начислении заработной платы самостоятельно без истребования от работника учреждения дополнительных документов.

В ред. Постановления от 01.06.2018 № 144-п)

1.3.2. Повышение уровня зарплаты может быть обеспечено, в том числе посредством индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, а также в связи с увеличением установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (в ред. Постановления от 22.09.2023 № 193-п)

2.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам организации на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.
(в ред. Постановления от 12.09.2014 № 229-п)

2.3. В случаях установленных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников организаций устанавливаются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

районный коэффициент – 30%;

процентная надбавка за стаж работы - до 30%;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

(в ред. Постановления 19.04.2012 № 168-п, от 12.09.2014 № 229-п)

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

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов;

сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 Трудового кодекса РФ);

работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 Трудового кодекса РФ);

при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится доплата, размере которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса РФ);

другие виды компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

3. Выплаты стимулирующего характера.

Установление стимулирующих выплат в организации осуществляется на основе коллективного договора, локального нормативного акта организации о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

(в ред. Постановления от 12.09.2014 № 229-п)

III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОРГАНИЗАЦИЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ

(в ред. Постановления от 19.04.2012 № 168-п, от 12.09.2014 № 229-п, от 29.10.2014 № 265-п)

1. Выплаты компенсационного характера руководителям организаций, их заместителям устанавливаются в соответствии с подразделом 2 раздела II настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством. (в ред. Постановления от 12.09.2014 № 229-п)

2. Предельное количество должностных окладов руководителей организаций, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям организаций, составляет 32 должностных окладов руководителей организаций в год с учетом районного коэффициента, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями. (в ред. Постановления от 31.10.2016 №242-п)

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителям организаций может направляться на стимулирование труда работников организаций. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с министерством финансов Красноярского края и министерством экономики и регионального развития Красноярского края.

(в ред. Постановления от 12.09.2014 № 229-п)

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей образовательных организаций, их заместителей и главных бухгалтеров определяется согласно приложению № 6 к настоящему Положению.

2.1. Должностные оклады устанавливаются с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы в объеме:

10 часов в неделю - директорам начальных общеобразовательных организаций с количеством обучающихся до 50 человек;

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

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

Размер должностного оклада увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

при высшей квалификационной категории – на 20%;

при первой квалификационной категории – на 15%.

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается без учета повышающих коэффициентов

(ред. Постановления 02.10.2012 № 351-п, от 12.09.2014 № 229-п, от 29.10.2014 № 265-п)

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

3.1. Отдел представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности организаций, в том числе включающую информацию органов самоуправления образовательных организаций, в том числе общественных советов образовательных организаций, являющуюся основанием для премирования руководителей организаций.

(в ред. Постановления от 12.09.2014 № 229-п)

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

(в ред. Постановления от 12.09.2014 № 229-п)

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

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

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

Размер персональных выплат руководителям организаций, их заместителям определяется согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

(в ред. Постановления от 12.09.2014 № 229-п)

4.1. При выплатах по итогам работы учитываются:

степень освоения выделенных бюджетных средств;

проведение ремонтных работ;

подготовка образовательной организации к новому учебному году;

участие в инновационной деятельности;

организация и проведение важных работ, мероприятий.
 Размер выплат по итогам работы руководителям организаций, их заместителям определяется согласно приложению № 5 к настоящему Положению. (в ред. Постановления от 12.09.2014 № 229-п)

5. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителям организаций, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

Персональные выплаты руководителям организаций устанавливаются по решению Отдела образования администрации Большеулуйского района на срок не более 1 года (в ред. Постановления от 19.04.2012 № 168-п, от 12.09.2014 № 229-п)

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

7. Заместителям руководителя и главным бухгалтерам сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя соответствующей организации. (в ред. Постановления от 12.09.2014 № 229-п)

8. Часть средств полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю организации с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в абзаце первом пункта 2 настоящего раздела.

Выплаты стимулирующего характера руководителям организаций за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предназначены для усиления заинтересованности руководителя организации в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

Предельный размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителям организаций за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных организацией от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале, с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителей организаций и выплачиваются ежемесячно:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов организации от приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Доход, полученный от приносящей доход деятельности	доля доходов организации от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному	от 1% до 15,9%	0,5
		от 16% до 25,9%	1,0
		от 26% до 30,9%	1,5
		от 31% и выше	2,0

	на выполнение муниципального задания или бюджетной смете*		
--	---	--	--

*За исключением бюджетных обязательств в виде капитальных вложений и бюджетных инвестиций в объекты государственной собственности, расходов на увеличение стоимости основных средств, расходов от приносящей доход деятельности.

(в ред. Постановлений от 12.09.2014 № 229-п, от 29.10.2014 № 265-п, от 01.06.2018 № 144-п)

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности организаций	Условия		Предельный размер выплат к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы в баллах
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель организации	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	наличие созданного школьного спортивного клуба (далее - ШСК) на базе образовательной организации	обеспечение и создание условий для организации качественной работы ШСК	отсутствие жалоб	10
			отсутствие замечаний по ведению документации и личного кабинета ШСК на сайте ФГБУ "ФЦОМОФВ" и образовательного учреждения	15
			своевременное предоставление отчетов ШСК	15
		выполнение безопасных и комфортных условий для организации ШСК	отсутствие предписаний (представлений) надзорных органов,	20
		отсутствие травм, несчастных случаев	20	

		Участие детей ШСК в соревнованиях	на муниципальном уровне	10
			на зональном уровне	20
			на краевом уровне	30

(в ред. Постановления от 18.02.2022 № 39-п)

	Своевременное информирование органов системы профилактики о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в их отношении	Обеспечение направления с момента выявления и (или) установления фактов (признаков) служебного сообщения (с соблюдением конфиденциальности)	Не позднее 24 часов с момента выявления	15
			Регистрация сообщения в реестре учета служебных сообщений	
			Соответствие служебного сообщения требованиям Постановления правительства КК №516-п от 02.10.2015	

(в ред. Постановления от 22.09.2023 №193-п)

IV. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

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

(в ред. Постановления от 12.09.2014 № 229-п)

Приложение N 1
к Положению
«Об оплате труда работников
муниципальных бюджетных
и казенных образовательных
учреждений Большеулуйского
района»

Минимальные размеры окладов (должностных окладов),
ставок заработной платы работников организаций
(в ред. Постановлений от 12.09.2014 № 229-п, от 31.10.2016 №242-п, от **01.06.2018**
№144-п, от 03.06.2020 №89-п, от 12.05.2023 № 79-п)

1. Профессиональная квалификационная группа должностей
работников образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1		2
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		3849
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		4053*
2 квалификационный уровень		4498
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6649**
	при наличии высшего образования	7569
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6959**
	при наличии высшего образования	7926
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7623**
	при наличии высшего	8683

	образования	
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	8341**
	при наличии высшего образования	9505

*Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4576 руб., для должности «дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 6212 руб.

**Распространяется на лиц, обучающихся по образовательным программам высшего образования, соответствующих критериям, указанным в частях 3, 4 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	4053
2 квалификационный уровень	4276
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4498
2 квалификационный уровень	4943
3 квалификационный уровень	5431
4 квалификационный уровень	6854
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	4943
2 квалификационный уровень	5431
3 квалификационный уровень	5961
4 квалификационный уровень	7167

3. Профессиональная квалификационная группа (далее – ПКГ) должностей работников физической культуры и спорта первого уровня:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
-------------------------	--

1 квалификационный уровень	4498
2 квалификационный уровень	7167*

*Для должности «спортсмен», отнесенной ко второму квалификационному уровню, минимальный размер оклада (должностного оклада) устанавливается в размере 10749 рублей.

3.1. ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	8989**
2 квалификационный уровень	10749***
3 квалификационный уровень	11160

**Для должности «спортсмен-инструктор», отнесенной к первому квалификационному уровню, минимальный размер оклада (должностного оклада) устанавливается в размере 13483 рубля.

***Для должности «тренер», отнесенной ко второму квалификационному уровню, минимальный размер оклада (должностного оклада) устанавливается в размере 14019 рублей.

3.2. ПКГ должностей работников физической культуры и спорта третьего уровня:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	10418
2 квалификационный уровень	11219

3.3. ПКГ должностей работников физической культуры и спорта четвертого уровня:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
	14385

4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих:

4.1. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	4053
2 квалификационный уровень	4276

4.2. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	4498
2 квалификационный уровень	4943
3 квалификационный уровень	5431
4 квалификационный уровень	6854
5 квалификационный уровень	7742

4.3. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	4943
2 квалификационный уровень	5431
3 квалификационный уровень	5961
4 квалификационный уровень	7167
5 квалификационный уровень	8367

4.4. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	8993
2 квалификационный уровень	10418
3 квалификационный уровень	11219

5. Профессиональные квалификационные группы
общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	3481
2 квалификационный уровень	3649
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4053

2 квалификационный уровень	4943
3 квалификационный уровень	5431
4 квалификационный уровень	6542

6. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений*	
1 квалификационный уровень	9888
2 квалификационный уровень	10629
3 квалификационный уровень	11467
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	4943
3 квалификационный уровень	5431
4 квалификационный уровень	6854
5 квалификационный уровень	7742
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
5 квалификационный уровень	8367
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	8993
2 квалификационный уровень	10418
3 квалификационный уровень	11219

*Утвержденная приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

7. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.

Заведующий библиотекой	8367
Художественный руководитель	8565
Специалист по охране труда	4943
Специалист по охране труда II категории	5431
Специалист по охране труда I категории	5961

Приложение N 2
к Положению
«Об оплате труда работников
муниципальных бюджетных
и казенных образовательных
учреждений Большеулуйского
района»

**Виды и размеры компенсационных выплат
за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при
выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)**
(в ред. Постановления от 12.09.2014 № 229-п)

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	за работу в образовательных организациях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) <*>	20
2.	за работу в группах оздоровительной направленности в дошкольных образовательных организациях	20
3.	руководителям образовательных организаций, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников) нуждающихся в длительном лечении руководителям; работникам общеобразовательных организаций, имеющих интернат, непосредственно занятых в таких классах (группах)	15 20
4.	за работу в образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в общеобразовательных учреждениях образования	20
5.	за работу в общеобразовательной организации, имеющей интернат	15
6.	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (при наличии соответствующего медицинского заключения),	20

	за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	
7.	женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов)	30
8.	работникам организаций (структурных подразделений), осуществляющих оздоровление и (или) отдых обучающихся, воспитанников за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени	15
9.	водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день	25
10.	за ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	15
11.	выплата за работу в сельской местности специалистам	25

<*> В образовательных учреждениях, имеющих классы или группы для детей с ограниченными возможностями здоровья. Оплата труда педагогических работников производится только за часы занятий, которые они ведут в этих классах и группах.
(в ред. Постановления от 12.09.2014 № 229-п)

Приложение № 3
к Положению
об оплате труда работников
муниципальных бюджетных
и казенных образовательных
учреждений Большеулуйского

**Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия
их осуществления, критерии оценки результативности и качества
деятельности организаций для руководителей, заместителей и главных
бухгалтеров**

(в ред. Постановления от 29.10.2014 № 265-п)

Общеобразовательные организации, подведомственные отделу
образования Администрации Большеулуйского района (дошкольного,
начального общего, основного общего, среднего общего образования)

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности организаций	Условия		Предельный размер выплат к окладу, (должностно му окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководи- тель организа- ции	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирован ия организации	обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса и проживания обучающихся в организации	отсутствие предписаний надзорных органов	25%
		выполнение муниципального задания	100%	30%
		обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками эксплуатации	100%	5%

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение развития организации	организация участия педагогов, обучающихся в конкурсах, мероприятиях (наличие призового места)	региональный уровень	15%
	ведение экспериментальной работы	наличие статуса базовой площадки	35%
	отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	10%
Выплаты за качество выполняемых работ			
Результативность деятельности организации	освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся	качество обученности не ниже 70%	45%
	включенность в рейтинг по итогам оценки деятельности организации	наличие свидетельств признания высокого качества деятельности организации со стороны других организаций, учреждений, ведомств, органов власти	20%
Эффективность управления коллективом	отсутствие замечаний надзорных органов в части нарушений трудового законодательства	0	15%
	отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	0	10%

	Соответствие локальных актов организации, нормативных актов организации, исходящей документации действующему законодательству	отсутствие замечаний к локальным нормативным актам	0	5%
Заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования организации	создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности	отсутствие предписаний надзорных органов	25%
			отсутствие травм, несчастных случаев	15%
		подготовка локальных, нормативных актов организации, исходящей документации, отчетной документации	соответствие локальных нормативных актов организации нормам действующего законодательства, своевременно и качественное предоставление отчетной документации	25%
		отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	10%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение развития организации	организация участия педагогов, обучающихся в профессиональных конкурсах, мероприятиях (наличие призового места)	региональном	15%

		ведение экспериментальной работы	наличие статуса базовой площадки	35%
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Результативность деятельности организации	освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся	качество обученности не ниже 70 %	45%
		реализация проектной и исследовательской деятельности	охват детей, вовлеченных в проектную и исследовательскую деятельность не менее 25%	20%
		доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории	не менее 50%	20%
		координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации	100% выполнения плана	20%
Главный бухгалтер	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение бухгалтерского, налогового учета в соответствии с действующим законодательством, учетной политикой организации	отсутствие замечаний, претензий учредителя, руководителя организации, граждан	0	40%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			

	Соблюдение сроков, порядка представления финансовой отчетности	соответствие нормам законодательства сданных отчетных документов	100%	40%
	Эффективность методов и способов работы по устранению замечаний надзорных органов	своевременное выполнение планов мероприятий согласованных с учредителем, по устранению замечаний	100%	30%
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Эффективность финансово-экономической деятельности	исполнение бюджетной сметы (плана финансово-хозяйственной деятельности) организации	99% - 100%	40%
			95% - 98%	30%
	отсутствие замечаний надзорных органов к осуществлению финансово-экономической деятельности организации	0	50%	

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности организации	Условия		Предельный размер выплат к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель организации,	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			

заместители руководителя	Обеспечение стабильного функционирова ния организации	создание безопасных и комфортных условий для обеспечения деятельности, обеспечение безопасности труда	отсутствие предписаний надзорных органов	30%
		укомплектованность кадрами	отсутствие вакансий	10%
		выполнение муниципального задания	100%	40%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Эффективность финансово- экономической деятельности		соблюдение сроков выплат по обслуживаемым организациям (зарботной платы, налоговых платежей, по договорам, государственным контрактам и др.)	отсутствие претензий от руководителей обслуживаемых организаций, поставщиков, подрядчиков, налоговых органов, внебюджетных фондов и т.п.	50%
		соблюдение сроков представления отчетности, информации, необходимой внешним пользователям	отсутствие предписаний, замечаний со стороны органов, осуществляющих прием обязательной отчетности, учредителя	50%
Выплаты за качество выполняемых работ				
Эффективность управления		соблюдение финансовой дисциплины	отсутствие предписаний, представлений контролирующих органов о выявленных неправомерных, нецелевых расходах при осуществлении расчетов по обслуживаемым организациям	50%
		Соблюдение порядка планирования	отсутствие претензий, замечаний от руководителей обслуживаемых организаций, учредителя	50%

Специализированная организация по ведению бухгалтерского учета				
Главный бухгалтер	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение бухгалтерского, налогового учета в соответствии с действующим законодательством, учетной политикой организации	обеспечение полноты и соответствия учета нормативным правовым актам	отсутствие замечаний, претензий учредителя, контрольно-надзорных органов	30%
	Профессиональное развитие	организация повышения квалификации работников	не менее 20% штатного состава	10%
	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета, обработки, хранения информации	ведение баз данных автоматизированного сбора информации	отсутствие замечаний, предписаний по ведению автоматизированных баз данных контролирующих и надзорных органов, учредителя	20%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Соблюдение сроков, порядка представления отчетности	соблюдение сроков представления отчетности	отсутствие предписаний, замечаний со стороны органов, осуществляющих прием отчетности, учредителя,	60%
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Эффективность финансово-экономической деятельности	исполнение бюджетных смет, планов финансово-хозяйственной деятельности обслуживаемых организаций	99% - 100%	100%
			95% - 98%	80%

		соблюдение финансовой дисциплины	отсутствие замечаний, представлений, предписаний контрольных и надзорных органов, учредителя по финансово- экономическим вопросам	50%
--	--	--	---	-----

Приложение № 4
к Положению
«Об оплате труда работников
муниципальных бюджетных
и казенных образовательных
учреждений Большеулуйского
района»

**Размер персональных выплат
руководителям, заместителям и главным бухгалтерам
организаций, подведомственных отделу образования Администрации
Большеулуйского района**

(в ред. Постановления от 29.10.2014 № 265-п)

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)*
1.	сложность, напряженность и особый режим работы:	
	наличие филиалов: до 3-х (включительно) свыше 3-х	30% 60%
	за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных организациях, эффективную и оперативную работу в специализированных организациях по ведению бухгалтерского учета	60%
	за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в организациях по обеспечению жизнедеятельности образовательных организаций	60%
	За работу по реализации программы подготовки лиц, желающих принять на воспитание в семью ребенка, оставшегося без попечения родителей	60%
2.	опыт работы в занимаемой должности <*>:	
	от 1 года до 5 лет <***>	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	15%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	20%	
от 5 года до 10 лет <***>	15%	
при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%	

при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	25%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	30%
свыше 10 лет <***>	25%
при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	35%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	40%

<*> Без учета повышающих коэффициентов

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

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

Приложение № 5
к Положению
«Об оплате труда работников
муниципальных бюджетных
и казенных учреждений образования
Большулуйского района»

**РАЗМЕР ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЯМ УЧРЕЖДЕНИЙ,
ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ И ГЛАВНЫМ БУХГАЛТЕРАМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
БЮДЖЕТНЫХ И КАЗЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**
(в ред. Постановления от 29.10.2014 № 265-п)

Критерии оценки результативности и качества труда работников организации	условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу) , %*
	наименование	индикатор	
Организация участия работников обучающихся в конкурсах, мероприятиях	наличие призового места	международные	150%
		федеральные	100%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	учреждение принято надзорными органами	без замечаний	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	международные	100%
		федеральные	90%
		межрегиональные	80%
		региональные	70%
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%

* Без учета повышающих коэффициентов.

Приложение № 6
к Положению
«Об оплате труда работников
муниципальных бюджетных
и казенных учреждений образования
Большулуйского района»

**Предельный уровень соотношения средней заработной платы
руководителей образовательных организаций, их заместителей и
главных бухгалтеров**

**Предельный уровень соотношения средней заработной платы
руководителей образовательных организаций, их заместителей и
главных бухгалтеров**

N п/п	Наименование типов учреждений	Предельные уровни соотношения средней заработной платы к средней заработной плате работников		
		руководитель учреждения	заместители руководителя	главный бухгалтер
1	2	3	4	5
1	Дошкольные образовательные учреждения	1,5	-	-
2	Общеобразовательные учреждения	4,2	3,1	2,8
3	Учреждения дополнительного образования	4,2	2,6	