

РАССМОТРЕНО
на совещании при директоре
Протокол № 2
От 03 февраля 2017 года

УТВЕРЖДЕНО
Директор МБОУ
Холмогорская СОШ
Серик А.В. Еремеев
Приказ № от
« 06 » февраля 2017 года



**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального образовательного учреждения
Холмогорская средняя общеобразовательная
школа
отличной от Единой тарифной сетки**

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения Холмогорская средняя общеобразовательная школа, находящегося в ведении муниципального образования «Заларинский район» отличной от Единой тарифной сетки (далее - Положение), разработано в соответствии с:

Трудовым Кодексом Российской Федерации;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (с изменениями и дополнениями);

постановлением главы администрации МО «Заларинский район» от «15» ноября 2010 года № 289 «Об утверждении Порядка исчисления средней заработной платы для определения размеров должностных окладов руководителей муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Заларинский район»»;

приказом Комитета по образованию администрации муниципального образования «Заларинский район» от «15» ноября 2010 года № 232 «Об утверждении Перечня должностей и профессий работников муниципальных образовательных учреждений, которые относятся к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителей муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении МО «Заларинский район»»;

Постановлением главы администрации МО «Заларинский район» № 298 от 19.11.2010 года «Об утверждении Методических рекомендаций по установлению систем оплаты труда, отличных от Единой тарифной сетки, и Перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных образовательных учреждениях МО «Заларинский район»»;

Постановлением главы администрации МО «Заларинский район» № 841 от 15 ноября 2010 года «О введении новых систем оплаты труда»;

единими рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, на 2010 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 4 декабря 2009 года, протокол № 10.

2. Положение является основанием для установления системы оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения Холмогорская средняя общеобразовательная школа, находящегося в ведении муниципального образования «Заларинский район» (далее – образовательные учреждения), и включает в себя:

рекомендуемые минимальные размеры окладов (ставок) заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) работников; рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам) работников;

условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;

условия осуществления выплат стимулирующего характера.

3. Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации на основе должностных минимальных размеров окладов (ставок), повышающих коэффициентов, персональных повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Минимальные размеры окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников устанавливаются в размере не ниже соответствующих рекомендованных минимальных размеров окладов (ставок), утвержденных настоящим Положением.

Минимальные размеры окладов (ставок) работников устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Должностные минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам с учетом повышающего коэффициента устанавливаются в размерах не ниже действующих на период до введения новых систем оплаты труда размеров должностных окладов (ставок) заработной платы, отличной от Единой тарифной сетки.

5. Заработка плата работника образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

ЗП = ДО + Кв + Св, где

ЗП - заработка плата

ДО - должностной оклад

Кв - компенсационные выплаты

Св - стимулирующие выплаты

6. Должностной оклад работника образовательного учреждения рассчитывается по следующей формуле:

ДО = О + О * КП + О * КПП + ДПК, где

О - размер минимального оклада (ставки)

КП - повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставки) по

занимаемой должности

КПП - персональный повышающий коэффициент

ДПК - дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень и звание. При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента данные выплаты суммируются.

Дополнительный повышающий коэффициент устанавливается:

- работникам, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» бывшего СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР – 15 % от минимального размера оклада (ставки);

- педагогическим работникам, имеющим почетные звания: «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник образования», и другие почетные звания бывшего СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин – 15 % от минимального размера оклада (ставки);

7. Повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада по занимаемой должности устанавливается за наличие квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации педагогических работников и руководителей структурных подразделений (Приложение 4).

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем образовательного учреждения для работников образования по должностям не подлежащим аттестации.

Повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада (ставке) по занимаемой должности устанавливается в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

8. Персональный повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных целей и задач, стажа работы и других факторов, установленных локальным актом образовательного учреждения.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем образовательного учреждения персонально в отношении каждого работника по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Все повышающие коэффициенты начисляемые на размер минимального оклада (ставки) образуют новый должностной оклад. Компенсационные выплаты начисляются от должностного оклада.

Размер выплат с учетом персонального повышающего коэффициента к минимальному размеру оклада (ставки), установленного с учетом занимаемой должности и квалификационной категории, определяется путем умножения минимального размера оклада на повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада

устанавливается на определенный период времени (месяц, квартал, полугодие год).

Персональная надбавка за выслугу лет начисляется работнику в зависимости от

Стажа работы:

	Высшее	Ср специальное
ОТ 3-10 лет	5%	3%
От 10-15 лет	8%	6%
От 15-20 лет	12%	10%
От 20-30 лет	16%	14%
Свыше 30 лет	20%	18%

9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к минимальным размерам окладов (ставкам) по соответствующим ПКГ в процентах к минимальным окладам (ставкам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации или законами и нормативными правовыми актами Иркутской области.

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

Иные виды выплат компенсационного характера, предусмотренные Перечнем видов выплат компенсационного характера и установленные в процентном отношении, применяются к минимальным размерам окладов (ставкам) по соответствующим ПКГ (без учета повышающих коэффициентов).

10. Заработка плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с системой оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Заларинский район», отличной от Единой тарифной сетки, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Заларинский район», при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

11. Система оплаты труда работников устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами образовательных учреждений по согласованию с представительными органами работников.

12. Повышение уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Образовательные учреждения производят индексацию

заработной платы в порядке, установленном действующим законодательством субъекта РФ.

Раздел II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПО КАТЕГОРИЯМ ПЕРСОНАЛА

Глава 1. Работники образования

13. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (ставок) работников образования, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ (Приложения 1).

14. Повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада по занимаемой должности за наличие квалификационной категории устанавливается работникам, отнесенными к профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников, руководителей структурных подразделений, в размерах согласно Приложению 4.

15. Работникам, отнесенными к профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня, устанавливается повышающий коэффициент в размерах согласно Приложению 1.

16. Персональный повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в образовательном учреждении и других факторов, утвержденных локальным актом образовательного учреждения. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

17. Работникам устанавливается дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень и звание.

Глава 2. Общеотраслевые должности служащих

18. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (ставок) работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ (Приложения 2).

19. Работникам, занимающим должности служащих предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к минимальному размеру оклада.

20. Персональный повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы в образовательных учреждениях и других факторов,

утвержденных локальным актом образовательного учреждения. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0. 21. Работникам устанавливается дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень и звание.

Глава 3. Общеотраслевые профессии рабочих

22. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (ставок) рабочих образовательных учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к ПКГ (приведены в Приложении 3).

23. Рабочим предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к минимальному размеру оклада.

24. Персональный повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада устанавливается рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы по профессии и других факторов, утвержденных локальным актом образовательного учреждения. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

Глава 4. Руководитель образовательного учреждения, его заместители и главный бухгалтер

25. Заработная плата руководителя образовательного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера (далее – руководящие работники) состоит из должностного оклада и дополнительного повышающего коэффициента за научную степень и звание, выплат компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в трудовом договоре.

Руководящим работникам устанавливается дополнительный повышающий коэффициент:

за почетное звание «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» бывшего СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР - 15% от минимального размера оклада (ставки);

за почетные звания «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник образования» и другие, при условии соответствия почетного звания профилю образовательного учреждения - 15% от минимального размера оклада (ставки).

Руководящим работникам образовательных учреждений дополнительного образования детей спортивной направленности, имеющим звания «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта

международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)» устанавливается дополнительный повышающий коэффициент в размере 15% от минимального размера оклада (ставки).

Должностной оклад руководителя образовательного учреждения устанавливается в кратном отношении к размеру средней заработной платы основного персонала возглавляемого им образовательного учреждения и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы, исчисляемой в определенном порядке. Вновь назначаемым руководителям устанавливается кратность не менее 1,5 размеров средней заработной платы основного персонала. Кратность увеличения должностного оклада руководителя образовательного учреждения устанавливается согласно критериям, утвержденным локальным актом министерства образования Иркутской области.

К основному персоналу образовательного учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано образовательное учреждение. Перечень должностей работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и установления размера должностного оклада руководителя, утверждается приказом Комитета по образованию администрации МО «Заларинский район».

Должностные оклады заместителей руководителей образовательного учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Размеры выплат компенсационного, стимулирующего характера и премий руководителю образовательного учреждения устанавливаются администрацией МО «Заларинский район». Стимулирующие выплаты руководителю образовательного учреждения устанавливаются в соответствии с порядком, утвержденным постановлением главы администрации МО «Заларинский район».

Размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру устанавливает руководитель образовательного учреждения в соответствии с [разделами](#) 3 и 4 настоящего Положения.

26. Премирование руководителя образовательного учреждения производится на основании приказа председателя Комитета по образованию администрации МО «Заларинский район» с учетом результатов деятельности образовательного учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы образовательного учреждения за счет лимитов бюджетных обязательств до 3 %, предусмотренных на оплату труда работников образовательного учреждения.

Раздел III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

27. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в

муниципальных учреждениях МО «Заларинский район», в образовательных учреждениях осуществляются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
выплаты работникам, занятим на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (в том числе выплата за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях);
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, в том числе за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом);
выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;
ежемесячная выплата за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом;
ежемесячная выплата молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в образовательных учреждениях, устанавливается в течение первых семи лет работы по специальности;
выплата за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях.

28. 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, содержащими нормы трудового права.

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

30. На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата прекращается с уведомлением работника о прекращении указанной выплаты в письменном виде не менее чем за два месяца. В отдельных случаях, когда общепринятая методология аттестации рабочих мест не может быть применена в силу особых условий труда, применяется уже установленный порядок установления выплат компенсационного характера.

31. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

32. Примерный размер выплат компенсационного характера работникам устанавливаются в соответствии с Приложением 5.

Раздел IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

33. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях МО «Заларинский район», устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

34. Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия осуществления выплат устанавливаются в соответствии с локальным актом учреждения.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель образовательного учреждения, с учетом рекомендаций комиссии, созданной в образовательном учреждении с участием представительного органа работников, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательного учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных образовательным учреждением на оплату труда следующих работников:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений образовательного учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя - по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях образовательного учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

При этом следует учитывать, что объем средств на указанные выплаты должен составлять до 25 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований областного бюджета.

35. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

36. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам за:

выполнение непредвиденных и срочных работ;

компетентность работника в принятии решений;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной

и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения); организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения; непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

37. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается и рассчитывается в соответствии с порядком расчета стимулирующих выплат работникам (Приложение 6).

38. Формирование перечня критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат, производится на основе наименований и условий осуществления выплат стимулирующего характера, установленных действующим законодательством. Кроме того, данный перечень должен отвечать уставным задачам деятельности образовательного учреждения и критериям оценки деятельности работников. Основой в формировании перечня стимулирующих выплат для работников является определение качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся. Данный перечень представлен в Приложении 8.

39. Выплата стимулирующего характера по итогам работы - премия устанавливается работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Максимальный размер премии не ограничен. Единовременные премии устанавливаются в соответствии с заявленными основаниями, их размер имеет конкретное выражение.

Раздел V. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

40. Из фонда оплаты труда работникам образовательных учреждений может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами образовательных учреждений.

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимают руководители образовательных учреждений на основании письменного заявления работника.

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного образовательного
учреждения
Холмогорская средняя

общеобразовательная школа
от «03» февраля 2017 года

Работники образования

Наименование должности (профессии)	Рекомендуемый размер минимального оклада (ставки), руб.	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
Помощник воспитателя	2710	0
библиотекарь	4475	0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		
Младший воспитатель	2825	0,05
Заведующий библиотекой	5170,00	0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень		
Старший вожатый	5566,00	0,20
Инструктор по труду	3530	0,15
Инструктор по физической культуре	3530	0,15
Музыкальный руководитель	3530	0,15
2 квалификационный уровень		
Педагог дополнительного образования	3600	0,15
Педагог-организатор	3600	0,15
Социальный педагог	5945,00	0,20
Тренер-преподаватель	3600	0,15
3 квалификационный уровень		
Мастер производственного обучения	3670	0,18
Воспитатель	4405	0,25
Методист	3670	0,18
Педагог-психолог	4405	0,25
4 квалификационный уровень		
Преподаватель (кроме преподавателей, отнесенных к ППС)	6578,00	0,50
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности		
Старший воспитатель		
Учитель		
Учитель-дефектолог		
Учитель-логопед		

**Профессиональная квалификационная группа
должностей руководителей структурных подразделений**

1 квалификационный уровень

Заведующий (начальник) структурным подразделением:	4095	0,20
Отделом		
другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей		

2 квалификационный уровень

Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	4165	0,20
Начальник (заведующий, директор, руководитель):		
Отдела		

Приложение 2

к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного
образовательного учреждения Холмогорская
средняя общеобразовательная школа
от «03» февраля 2017 года

Наименование должности (профессии)	Рекомендуемый минимальный размер оклада (ставки), руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	
Делопроизводитель	
Секретарь-машинистка	2981,00
Кассир	
2 квалификационный уровень	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	2300
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	
Инспектор по кадрам	3685,00
Лаборант	
2 квалификационный уровень	
Заведующий складом	
Заведующий хозяйством	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	3767,00
3 квалификационный уровень	
Заведующий производством (шеф-повар)	3665
4 квалификационный уровень	
Механик	3745
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	
Бухгалтер	
Инженер	
Инженер по охране труда	
Инженер-программист (программист)	
Психолог	
Юрисконсульт	
Экономист	
2 квалификационный уровень	

Бухгалтер 2 категории		4385
Экономист 2 категории		
3 квалификационный уровень		
Бухгалтер 1 категории		
Экономист 1 категории		4780
4 квалификационный уровень		
Ведущий бухгалтер		
Ведущий экономист		5180
5 квалификационный уровень		
Заместитель главного бухгалтера		5580
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"		
1 квалификационный уровень		
		5740
2 квалификационный уровень		
		5820
3 квалификационный уровень		
Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения		5980

Приложение 3
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного образовательного
учреждения Холмогорская средняя
общеобразовательная школа
от «03» февраля 2017 года

Общеотраслевые профессии рабочих

Наименование должности (профессии)	Рекомендуемый минимальный размер оклада (ставки), руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	
Кочегар	3575,00
Кухонный работник	3080,00
Подсобный рабочий	3080,00
Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	
Швея по ремонту одежды	
Оператор электрокотельной	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3080,00
Столяр, плотник	
Слесарь автотранспорта	
Слесарь-электрик	
Слесарь-сантехник	
Слесарь по ремонту оборудования	
Слесарь-ремонтник	
Повар	3575,00
Сторож (вахтер)	2981,00
Гардеробщик	2981,00
Дворник	
Истопник	2981,00
Кастелянша	
Кладовщик	3080,00
Уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений	2981,00
2 квалификационный уровень	

Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	3100
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	5170,00
Водитель автомобиля	
2 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 разряд - 3975, 7 разряд - 4065
3 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4518
4 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	4700

Приложение 4
 к Положению об оплате труда
 работников муниципального
 образовательного учреждения
 Холмогорская средняя
 общеобразовательная школа
 от «03» февраля 2017 года

Рекомендуемый размер повышающих коэффициентов к минимальному размеру оклада по занимаемой должности за квалификационную категорию, присвоенную по результатам аттестации педагогических работников и руководителей структурных подразделений

Наименование должности (профессии)	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента за квалификационную категорию
Старший вожатый, Социальный педагог	0,10-для второй категории 0,15-для первой категории 0,20-для высшей категории
Педагог-психолог	0,10-для второй категории 0,15-для первой категории 0,25-для высшей категории
Воспитатель	
Педагог дополнительного образования	
Педагог-организатор	0,05-для второй категории
Инструктор по труду	0,10-для первой категории
Тренер-преподаватель	0,15-для высшей категории
Музыкальный руководитель	
Инструктор по физической культуре	
Методист	0,05-для второй категории 0,10-для первой категории 0,18-для высшей категории
Преподаватель (кроме преподавателей, отнесенных к ППС)	
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	0,10-для второй категории 0,30-для первой категории 0,50-для высшей категории
Руководитель физического воспитания	
Старший воспитатель	
Учитель	
Учитель-дефектолог	
Учитель-логопед	
Заведующий (начальник) структурным подразделением:	
отделом	
другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	0,12 – для первой категории; 0,2 – для высшей категории

Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей
Начальник (заведующий, директор, руководитель):
отдела

0,12 – для первой категории;
0,20 – для высшей категории

Приложение 5
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного образовательного
учреждения Холмогорская средняя
общеобразовательная школа

Размер и условия применения выплат компенсационного характера

1. Работникам образовательного учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

а) за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда;

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

компенсация за работу в ночное время работникам образовательного учреждения производится в размере не ниже 35 процентов от часовой минимального размера оклада (ставки) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Названная доплата выплачивается за фактически отработанное время в составе заработной платы за месяц, в котором выполнялись соответствующие работы;

доплаты за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда работникам образовательных учреждений устанавливаются в размере до 12 процентов к минимальному размеру оклада (ставки) по результатам аттестации рабочих мест;

компенсация за работу в ночное время;

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и за выполнение работы в выходной или нерабочий праздничный день;

в) ежемесячная выплата за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным

процессом:

классное руководство;

проверка письменных работ;

заведование: филиалами, кабинетами, отделами, лабораториями;

руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями;

проведение работ по дополнительным образовательным программам;

организация трудового обучения, профессиональной ориентации.

Перечисленные в настоящем пункте выплаты устанавливаются в размере, не превышающем 20 % оклада (ставки).

Данная выплата устанавливается в следующих размерах:

учителям за классное руководство, при отсутствии в учреждении классного воспитателя с 1-4 классы – 15%, с 5-11 – 20%, при наличии 15 и более учащихся, а при наличии менее 15 учащихся в половинном размере.

учителям за проверку письменных работ в 1-4 классах – 10%, учителям 5-11 классов за проверку письменных работ: по русскому языку, родному языку и литературе – 15%, по математике и иностранному языку -10%, при наличии 15 и более учащихся, а при наличии менее 15 учащихся в половинном размере.

педагогическим работникам за заведование филиалами, отделами в размере 15 процентов минимального размера оклада (ставки);

педагогическим работникам за руководство предметными, цикловыми, методическими комиссиями в размере 15 процентов минимального размера оклада (ставки);

педагогическим работникам за ведение внеклассной физической культуры в размере до 25%; за мастерские – до 20 %; за обслуживание компьютеров – до 35 %.

педагогическим и другим работникам образовательного учреждения за работу по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации, не входящую в круг должностных обязанностей, в размере 10-15 процентов минимального размера оклада (ставки);

г) Установить ежемесячную выплату молодым специалистам до 29 лет из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в образовательных учреждениях:

- 20% (до 3 лет работы)

- 10% (3-5 лет работы)

- 5% (5-7 лет работы)

Основными условиями получения данной выплаты молодыми специалистами являются:

- наличие диплома государственного образца об окончании учебного заведения высшего или среднего профессионального образования;

- работа в образовательном учреждении по специальности.

д) выплата за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях, устанавливающаяся в следующих случаях и размерах:

за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития) - 15-

20 процентов оклада (ставки);

руководителям образовательных учреждений, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении, - 15 процентов оклада (ставки);

учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности, на основании медицинского заключения - на 20 процентов минимального размера оклада (оклада);

учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых, - 20 процентов минимального размера оклада (ставки);

специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий - 20 процентов минимального размера оклада (ставки);

руководителям образовательных учреждений, заместителям руководителей образовательных учреждений по учебной, учебно-воспитательной работе и воспитательной работе, по иностранному языку, по производственному обучению, учителям, преподавателям, воспитателям, старшим воспитателям, старшим вожатым, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в образовательных учреждениях с углубленным изучением иностранного языка, - 15 процентов минимального размера оклада (ставки);

е) ежемесячная выплата работникам в размере 25 процентов за работу в сельской местности, педагогическим работникам гимназий – 15 минимального размера оклада (ставки).

2. Доплата за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда работникам образовательных учреждений устанавливается при условии, когда работники не менее 50 % рабочего времени за расчетный период заняты на указанных работах. Время работы в данных условиях учитывается руководителями образовательных учреждений в установленном порядке. Указанная доплата выплачивается за фактически отработанное время в составе заработной платы за месяц, в котором выполнялись соответствующие работы.

3. Размер выплаты за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях определяется руководителем образовательного учреждения по согласованию с представительными органами работников в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися, имеющими отклонения в развитии, нуждающимися в длительном лечении, детьми и подростками с девиантным поведением.

Приложение 6
к Положению об оплате труда
работников муниципального
образовательного учреждения
Холмогорская средняя
общеобразовательная школа
от «03февраля 2017 года

IV. Порядок расчета стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения

Глава 1. Виды и размеры стимулирующих выплат

1. Размер и вид выплат (по результатам профессиональной деятельности или единовременная премия) стимулирующего характера работников определяются в соответствии с Положением о системе оплате труда учреждения.

2. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к минимальному размеру оклада, так и в абсолютном размере. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к минимальному размеру оклада без учета повышающих коэффициентов. Размер стимулирующих выплат конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

Глава 2. Порядок определения размера стимулирующих выплат

3. Размеры выплат стимулирующей части ФОТ работникам по результатам труда определяются руководителем образовательного учреждения согласно критериям и показателям качества и результативности труда, на основании сведений, представленных руководителями структурных подразделений, советов, комиссий.

4. Перечень (конкретные наименования) и размеры выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности формируются на основе установленных в образовательном учреждении критериев и показателей определения стимулирующей части оплаты труда работников. Критерии пересматриваются 2 раза в год по результатам работы за истекший период.

5. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для изменения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

6. Итоговый коэффициент стимулирующих выплат определяется на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям профессиональной деятельности работников за истекший период.

7. В течение каждого полугодия руководителями образовательных учреждений ведется мониторинг профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям, позволяющий провести рейтинговый подсчет баллов, на основе которого производится определение выплат стимулирующего характера на следующее полугодие.

Глава 3. Порядок выплат стимулирующего характера

8. Выплаты стимулирующего характера работникам образовательного учреждения утверждаются приказом руководителя образовательного учреждения с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации.

9. Порядок определения выплат по результатам профессиональной деятельности:

10. Образовательное учреждение самостоятельно устанавливает локальными нормативными актами сроки выплат на основе мониторинга результатов профессиональной деятельности работника.

11. Установление стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности производится на основе мониторинга профессиональной деятельности работников в течение каждого полугодия.

12. Единовременное премирование работников производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

а) выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;

б) проявление творческой инициативы и самостоятельности в отношении к должностным обязанностям;

в) выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ.

13. Работникам может выплачиваться единовременная премия:

а) к юбилейным датам;

б) в связи с наступлением знаменательного события, профессионального праздника.

Единовременная премия по итогам года выплачивается работникам за счет экономии фонда оплаты труда.

Единовременное премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя образовательного учреждения, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

Глава 4. Примерный перечень оснований отмены или уменьшения стимулирующих выплат

14. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности отменяются при следующих обстоятельствах:

- а) нарушение работником трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка;
- б) нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья.

15. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности уменьшаются при следующих обстоятельствах:

- а) некачественное исполнение своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы;
- б) обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;
- в) изменение содержания выполняемых функциональных обязанностей, утвержденное решением работодателя;
- г) нарушение норм и правил поведения (нарушение педагогической и служебной этики), халатное отношение к сохранности материально-технической базы, пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри образовательного учреждения и на других уровнях, наличие ошибок в ведении документации.

Глава 5. Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников образовательного учреждения, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат

№ п/п	Основания для стимулирования	Кол-во баллов
1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	
	<i>Учебно-вспомогательный персонал</i>	
1.1.	За выполнение важных и особо важных работ: - за оперативное и результативное выполнение особо важных заданий руководства; - за качественное, оперативное и результативное выполнение заданий Комитета по образованию администрации МО «Заларинский район»	0-5 0-5
1.2.	За расширение сферы деятельности и объема выполняемых работ	0-4
1.3.	За выполнение внеплановой учебно-методической и учебно-организационной работы	0-5
1.4.	За высокие результаты организационно-методической работы с работниками структурных подразделений: участие в конкурсах, конференциях; получение наград, дипломов и др.	0-5
1.5.	За использование инновационных и (или) авторских программ, современных технологий в образовательном процессе.	0-5
1.6.	За разработку новых учебных программ; подготовку, написание и издание книг (монографий), учебников, учебных и научно-методических пособий, рекомендаций и др. для региональной системы образования	0-5
1.7.	За осуществление экспериментальной, проектно-исследовательской, методической деятельности	0-5
1.8.	За организацию и проведение платных образовательных услуг и иных видов деятельности, приносящих доход	0-5
1.9.	За сложность, напряженность и высокую интенсивность труда	0-2
1.10.	За организацию дежурства класса по школе	0-5
1.11	За организацию питания класса в школьной столовой	0-0,5
1.12	За проверку мониторинговых контрольных работ	0-2
1.13	За своевременное заполнение электронного мониторинга	0-10
1.14	За вредность учителей информатики, химии, физики	0-4
1.15	За проведение ежедневной утренней гимнастики	0-1,5
1.16	За обучение по адаптированной образовательной программе	0-3
1.17	За сопровождение детей из близлежащих деревень	11
1.18	За обслуживание пришкольного участка	0-5
1.19	За работу председателя СТК	0-2,5
1.20	За участие в конкурсах, соревнованиях в выходные дни	0-3
1.21	За подготовку к экзаменам, ЕГЭ	0-5
1.22	За подготовку материалов, размещение и обслуживание сайта школы	0-10
1.23	За наставничество (организацию работы с молодыми специалистами)	0-2
1.24	За организацию работы антитеррористической защищенности	0-2
1.25	За прохождение курсов повышения квалификации	50%
1.26	За выполнение обязанностей и работу в АИС контингент	0-10
1.27	За организацию и проведение метапредметной недели (открытые уроки, внеклассные мероприятия, викторины)	1

1.28	За работу в мониторинге ННШ. За обеспечение информационного наполнения программного комплекса АИС контингент	0-15
<i>Служащие, работники административно-хозяйственного персонала</i>		
1.1	За выполнение важных и особо важных работ: - за оперативное и результативное выполнение особо важных заданий администрации; - за выполнение заданий Комитета по образованию администрации МО «Заларинский район»	0-5 0-5
1.2.	За расширение сферы деятельности и объема выполняемых работ	0-5
1.3.	За особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйствственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения	0-10
1.4.	За оперативность выполнения заявок, поручений руководства учреждения	0-5
1.5.	За наличие наград, дипломов и др., полученных работником или при его участии: муниципальный уровень областной федеральный	2 3 4
1.6.	За достижения в различных видах деятельности, приносящей доход учреждению	0-5
1.7.	За сложность, напряженность и высокую интенсивность труда	0-5
1.8.	За обеспечение сохранности автотранспорта и экономное использование ГСМ	0-5
1.9.	За обеспечение исправного технического состояния автотранспорта, обеспечение безопасности перевозки людей, отсутствие ДТП	0-5
1.10.	За оперативность выполнения заявок по устраниению технических неполадок	0-5
1.11.	За содержание участка (объекта) в образцовом состоянии	0-5
1.12.	За высокую читательскую активность слушателей, систематическое оформление тематических выставок	0-5
1.13.	За выполнение обязанностей делопроизводителя	0-15
1.14.	За работу с электронной почтой	0-5
1.15.	За своевременное начисление и выплату заработной платы работникам учреждения	0-5
1.16.	За выполнение обязанностей дворника	0-2
1.17.	За дежурство на внеклассных мероприятиях, вечерах	0-1
1.18.	За подвоз на спортивные соревнования, турслеты, походы, конкурсы	0-5
1.19.	За выполнение сантехнических работ, устранение неполадок, сборку мебели, погрузочно-разгрузочные работы.	0-2
1.20.	За обеспечение безопасности образовательного процесса	0-1
1.21.	За полив и уход за цветами	0-2
1.22.	За выполнение обязанностей старшего кочегара, гардеробщицы	0-3
1.23.	За обеспечение противопожарной безопасности	0-6
	<i>Работники административно-управленческого персонала (заместители директора, руководители структурных подразделений)</i>	
1.1.	За сложность, напряженность и высокую интенсивность труда	0-10
1.2.	За особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-	0-8

	эксплуатационных систем жизнеобеспечения	
1.3.	За успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности образовательного учреждения	0-7
1.4.	За оперативное и результативное выполнение заданий Комитета по образованию администрации МО «Заларинский район», главы администрации МО «Заларинский район» и администрации МО «Заларинский район»	0-10
1.5.	За высокие результаты организационно-управленческой работы структурных подразделений: участие в конкурсах, фестивалях, форумах, выставках; получение наград, дипломов, грантов	0-5
1.6.	За руководство разработкой новых учебных программ; подготовкой, написанием и изданием книг (монографий), учебников, учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, для региональной системы образования	0-5
1.7.	За эффективное использование современных технологий.	0-8
1.8.	За организацию и сопровождение экспериментальной, проектно-исследовательской и методической работы.	0-8
1.9.	За достижения в различных видах деятельности, приносящих доход учреждению	0-8
1.10	За ведение протоколов педсоветов, методического совета, совещаний	1
1.11.	За прохождение курсов повышения квалификации <i>Главный бухгалтер</i>	50%
1.14	Отсутствие замечаний по итогам ревизий	0-5
1.15	Качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства	0-8
1.16	Качественное и оперативное выполнение особо срочных заданий руководства	0-8
1.17	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности в установленные сроки	0-5
1.18	Качественное выполнение служебных заданий	0-5
1.19	Отсутствие наличия факторов нецелевого или неэффективного использования средств бюджета	0-8
1.20	Профессиональная переподготовка	0-4
2	Выплаты за качество выполняемых работ	
	<i>учебно-вспомогательный персонал</i>	
2.1.	За качественную подготовку и проведение мероприятий: - на уровне учреждения; - на уровне района, - на межрегиональном; - на международном уровне.	0-1 0-3 0-6 0-10
2.2.	За качественную организацию и проведение экспериментальной, научно-методической и проектно-исследовательской деятельности.	0-5
2.3.	За высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременная сдача отчетов)	0-3
2.4.	За качественную разработку документов, определяющих стратегические направления развития региональной системы образования (концепций, программ, стратегий)	0-7
2.5.	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (публичные выступления на родительских собраниях, конференциях, методических семинарах)	0-5

2.6.	За качественную организацию и проведение региональных, межрегиональных и федеральных конференций, симпозиумов, форумов, конкурсов, выставок.	0-4
2.7	Подготовка и проведение семинаров, практикумов, мастер-классов различного уровня: На уровне учреждения На уровне района На областном уровне	0-1 0-2 0-4
2.8	За качественную подготовку классным коллективом мероприятий	0-1
	За творческое отношение к работе (открытые уроки с использованием новых технологий, освоение новых методик преподавания)	0-1
2.9.	За качественную подготовку участников олимпиады Муниципального уровня:1м-2,5; 2м-1,5; участник -250р. Регионального уровня: 1м.-5; 2м- 4; 3м-3.	0-2 0-10
<i>Служащие, работники административно-хозяйственного персонала</i>		
2.10.	За высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетов, отсутствие замечаний и жалоб)	0-8
2.11.	За качественное, оперативное и результативное выполнение порученной работы	0-5
2.12.	За личный вклад в обеспечение выполнения требований к безопасности учебного процесса и условий Сан ПИН	0-5
2.13.	За обеспечение сохранности оборудования, качественное выполнение работ, связанных с организацией и проведением ремонта, за экономное расходование бюджетных и внебюджетных средств	0-10
2.14.	За качественную подготовку участников заочных конкурсов: 1м-250р; 2м-200р; 3м- 150р.	0-1,5
<i>Работники административно-управленческого персонала (заместители директора, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений)</i>		
2.15.	За качественное проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	0-5
2.16.	За качественную разработку документов, определяющих стратегические направления региональной системы образования (стратегии, концепции, программы)	0-5
2.17.	За качественную подготовку и проведение внеплановых мероприятий	0-1
2.18.	За качественное, оперативное и результативное выполнение поручений Комитета по образованию администрации МО «Заларинский район», главы администрации МО «Заларинский район» и администрации МО «Заларинский район»	0-8
2.19.	За высокую организацию работы по оснащению, ремонту, учебного и хозяйственного оборудования	0-5
2.20.	За качественное ведение и сдача текущей отчетности и статистической документации, бухгалтерской отчетности	0-10
2.21.	За выполнение объема работы в сжатые сроки	0-5
2.22.	За высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины	0-5

Глава 6. Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников общеобразовательных учреждений, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат

Критерий	Показатели	Шкала
Качество и общедоступность общего образования в учреждении	Общие показатели успеваемости учащихся на уровне района по результатам аттестации (в том числе по результатам ЕГЭ и других форм независимой оценки качества образования)	100% – 5 80% - 4 50% - 2,5
	Достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом	0 – 5
	Наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней	0 – 3
	Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях)	0 – 3
	Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе районных методических объединений, семинаров, педтепнологий (доклады)	0 – 2,5
	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и профильного изучения предметов	0 – 5
Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Низкий (по сравнению с муниципальным) процент обучающихся в возрасте до 15 лет, не получивших основного общего образования в данном образовательном учреждении	0 – 2
	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности)	0 – 3
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды)	0 – 3
	Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены)	0 – 3
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта	0 – 3
Кадровые ресурсы учреждения	Эстетические условия, оформление учреждения, кабинетов, наличие ограждения и состояние пришкольной территории.	0 – 3
	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав.	0 – 4
	Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях)	0 – 3
Социальный	Стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов	0 – 3
	Отсутствие отчислений из учреждения в 1-9 классах, сохранение	0 – 3

критерий	контингента в 10-11 классах	
	Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы	0 – 3
	Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися	0 – 3
	Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков	0 – 3
Эффективность управленческой деятельности	Занятость учащихся во внеурочное время	0 – 3
	Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (наличие органов ученического самоуправления, управляющих или попечительских советов и др.)	0 – 5
	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	0 – 5
	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	0 – 2
	Призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и регионального уровней	0 – 3
Сохранение здоровья учащихся в учреждении	Высокий коэффициент сохранения здоровья учащихся.	0 – 3
	Снижение заболеваемости учащихся по остроте зрения, нарушению осанки	0 – 3
	Организация обеспечения учащихся горячим питанием	0 – 3
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы)	0 – 3
	Организация обучения детей с отклонениями в развитии	0 – 3