

РАССМОТРЕНО
на совещании при директоре
Протокол №
От 29 сентября 2018 года



УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ
Холмогойская СОШ
Сем А.В. Еремеев
Приказ № 207а
от «29» сентября 2018 года

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников
муниципального бюджетного образовательного учреждения
Холмогойская средняя общеобразовательная школа,
находящегося в ведении муниципального образования «Заларинский
район», отличной от Единой тарифной сетки,**

в новой редакции

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, находящегося в ведении муниципального образования «Заларинский район», отличной от Единой тарифной сетки (далее - Положение), разработано в соответствии: со статьями 135, 143-145 Трудового кодекса Российской Федерации;

Федеральным Законом от 06.10.2003 N 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;

Законом Иркутской области от 9 октября 2008 года № 82-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области»;

Постановлением Правительства Иркутской области от 18 ноября 2009 года № 339/118-пп «О порядке введения и установления систем оплаты труда работников государственных учреждений Иркутской области, отличных от Единой тарифной сетки»;

Распоряжением Правительства Иркутской области от 7 июня 2010 года № 110-рп «О введении системы оплаты труда работников областных государственных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Иркутской области, отличных от Единой тарифной сетки»;

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»;

Приказом министерства образования Иркутской области от 24 февраля 2010 года № 116-мпр «Об утверждении Перечня должностей и профессий работников государственных образовательных организаций Иркутской области, которые относятся к основному персоналу по видам экономической деятельности, для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителей государственных образовательных организаций, подведомственных министерству образования Иркутской области»;

Приказом Министерства образования Иркутской области от 21.09.2010 года № 194-мпр «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций, подведомственных министерству образования Иркутской области, отличной от единой тарифной сетки»;

Приказом от 20.05.2011 № 05-мпр «О внесении изменений в приказ министерства образования Иркутской области от 21.09.2010 № 194-мпр»;

Приказом Министерства образования Иркутской области от 16.09.2013 года № 82-мпр «О внесении изменений в приказ министерства образования Иркутской области от 21.09.2010 года № 194-мпр»;

Приказом Министерства образования Иркутской области от 19.11.2014 года № 126-мпр «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников государственных образовательных организаций Иркутской области, подведомственных министерству образования Иркутской области, отличной от Единой тарифной сетки»;

Приказом Министерства труда и занятости Иркутской области от 31 января 2013года № 3-мпр «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размеров должностных окладов руководителей государственных учреждений Иркутской области»;

Приказом Министерства труда и занятости Иркутской области от 31 января 2013года № 6-мпр «Об утверждении методических рекомендаций по установлению систем оплаты труда, отличной от единой тарифной сетки, и перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в областных государственных казенных, бюджетных, автономных учреждениях Иркутской области»;

«Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2014 года, протокол № 11;

1.2. Положение является основанием для установления системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, находящихся в ведении муниципального образования «Заларинский район» (далее – Учреждение), 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.

1.3. Система оплаты труда, конкретные условия и порядок выплаты заработной платы работникам Учреждения устанавливается соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами Учреждения по согласованию с Муниципальным казенным учреждением «Комитет по образованию администрации муниципального образования «Заларинский район» с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации на основе минимальных окладов (ставок) заработной платы по ПКГ, повышающих коэффициентов, персональных повышающих коэффициентов, дополнительных повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Минимальные оклады (ставки) по ПКГ работников устанавливаются в размере не ниже соответствующих рекомендованных размеров минимальных окладов (ставок), утвержденных настоящим Положением.

Минимальные оклады (ставки) работников устанавливаются руководителем образовательного учреждения на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп) с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.5. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на календарный год исходя из объема затрат на оплату труда, учтенных при формировании муниципального задания на оказание муниципальных услуг, а также иных средств, поступающих в распоряжение Учреждения.

Фонд оплаты труда Учреждения формируется на основании штатного расписания, согласованного с Муниципальным казенным учреждением «Комитет по образованию администрации муниципального образования «Заларинский район». Штатное расписание включает в себя все должности

работников Учреждения, финансируемые за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения, и утверждается руководителем Учреждения.

В фонд оплаты труда Учреждения включаются:

- фонд должностных окладов (ставок) заработной платы;
- фонд выплат компенсационного характера;
- фонд стимулирующих выплат.

В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат работникам за их труд (заработная плата):

- а) должностной оклад (ставка) заработной платы;
- б) выплаты стимулирующего характера;
- в) выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и локальными нормативными правовыми актами.

1.6. Заработная плата работника Учреждения рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗП} = \text{ДО} + \text{Кв} + \text{Св}, \text{ где}$$

ЗП - заработная плата

ДО - должностной оклад

Кв - компенсационные выплаты

Св - стимулирующие выплаты

1.6. Должностной оклад работника Учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ДО} = \text{О} + \text{О} * \text{КП} + \text{О} * \text{КПП} + \text{О} * \text{ДПК}, \text{ где}$$

О - минимальный оклад (ставка);

КП - повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по занимаемой должности за наличие квалификационной категории;

КПП - персональный повышающий коэффициент

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

Дополнительный повышающий коэффициент устанавливается с учетом педагогической нагрузки:

за орден СССР: орден Ленина, орден Октябрьской Революции, орден Трудового Красного Знамени, орден "Знак Почета", орден Трудовой Славы, имеющие почетное звание «Народный учитель Российской Федерации – 10% минимального оклада;

за государственные награды СССР, РСФСР, Российской Федерации: орден Жукова, орден "За заслуги перед Отечеством" всех степеней, орден

Почета, медаль ордена "За заслуги перед Отечеством" всех степеней, медаль "За трудовое отличие", почетное звание "Заслуженный учитель школы РСФСР", почетное звание "Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР", почетное звание "Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР", почетное звание "Заслуженный учитель Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный деятель науки Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации", при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин – 7 % от минимального оклада;

за награды министерства просвещения СССР, РСФСР, Государственного Комитета СССР по профессионально-техническому образованию, министерства образования и науки Российской Федерации:

значок (нагрудный значок) "Отличник просвещения СССР", значок "Отличник образования СССР", значок "Отличник образования РСФСР", значок "Отличник народного просвещения", значок "Отличник народного образования", значок "Отличник профессионально-технического образования РСФСР", значок "Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации", медаль К.Д.Ушинского, нагрудный знак "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", почетное звание "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации" - 5 % минимального оклада;

работникам образовательных организаций дополнительного образования детей спортивной направленности, имеющий звание «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)» - 10 % минимального оклада.

Дополнительный повышающий коэффициент молодым специалистам до 29 лет из числа педагогических работников, приступившим к работе по специальности в образовательных учреждениях, устанавливается в следующих размерах от минимального оклада (ставки) с учетом педагогической нагрузки:

20 процентов (до 3 лет работы);

10 процентов (от 3 до 5 лет работы);

5 процентов (от 5 до 7 лет работы).

Основаниями установления дополнительного повышающего коэффициента молодым специалистам являются:
наличие диплома государственного образца об окончании учебного заведения высшего или среднего профессионального образования;
работа в образовательном учреждении по специальности.

1.7. Повышающий коэффициент к размеру минимального оклада (ставке) заработной платы по занимаемой должности устанавливается за наличие квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации педагогических работников и руководителей структурных подразделений (Приложение № 4 к настоящему Положению).

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента к минимальному окладу (ставке) заработной платы педагогическим работникам Учреждений утверждается приказом руководителя Учреждения на основании протокола комиссии по установлению размера повышающего коэффициента к минимальному окладу (ставке) заработной платы педагогических работников.

Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) заработной платы по занимаемой должности устанавливается в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

1.8. Персональный повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада (ставке) заработной платы 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, утвержденных локальным актом образовательного учреждения, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем Учреждения на основании протокола комиссии по установлению размера персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу (ставке) заработной платы персонально в отношении каждого работника.

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

Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) заработной платы устанавливается на определенный период времени (месяц, квартал, год).

Персональный повышающий коэффициент за стаж выплачивается педагогическим работникам образовательного учреждения в следующих размерах от минимального оклада (ставки) с учетом педагогической нагрузки:

при наличии высшего образования:

5 процентов (от 3 лет до 10 лет работы);
8 процентов (от 10 до 15 лет работы);
12 процентов (от 15 до 20 лет работы);
16 процентов (от 20 до 30 лет работы);
20 процентов (свыше 30 лет).

при наличии средне - специального образования:

3 процентов (от 3 лет до 10 лет работы);
6 процентов (от 10 до 15 лет работы);
10 процентов (от 15 до 20 лет работы);
14 процентов (от 20 до 30 лет работы);
18 процентов (свыше 30 лет).

1.9. Выплаты компенсационного характера определяются в процентах от размеров минимальных ставок (окладов) установленных по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы (ПКГ) по занимаемой должности либо в абсолютных величинах, если иное не установлено федеральными законами, Указами Президента Российской Федерации, Постановлением Правительства Российской Федерации или иными законами и нормативными правовыми актами Иркутской области.

Компенсационные выплаты 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 местностей, в южных районах Иркутской области) устанавливаются в порядке, размерах и на условиях, установленных действующим законодательством Российской Федерации и Иркутской области.

Размер отдельных выплат компенсационного характера, установленных в разделе 3 данного положения, определяется с учетом повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории и персонального повышающего коэффициента за стаж педагогической работы.

1.10. Заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с системой оплаты труда работников Учреждения, 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 Учреждения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.11. Повышение уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

1.12. Размеры минимальных окладов (ставок) заработной платы и размеры ежемесячных надбавок ежегодно увеличиваются (индексируются) в соответствии с решением Думы муниципального образования «Заларинский район» о бюджете на очередной финансовый год и на плановый период с

учетом уровня инфляции для потребительских цен. Увеличение (индексация) размеров минимальных окладов (ставок) заработной платы и размеров ежемесячных надбавок производится Постановлением мэра района.

1.13. Все повышающие коэффициенты (за квалификационную категорию и педагогический стаж работника) начисляемые на размер минимального оклада (ставки) заработной платы образуют должностной оклад. Компенсационные выплаты начисляются на должностной оклад (ставку).

1.14. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказанных услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности, предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств от приносящей доход деятельности.

Раздел II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПО КАТЕГОРИЯМ ПЕРСОНАЛА

Глава 1. Работники образования, в том числе дополнительного

2.1.1. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы для педагогических работников устанавливается педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1061 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

2.1.2. Учебная нагрузка педагогических работников учреждения, оговаривается в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных типовым положением об образовательном учреждении соответствующего типа и вида, утвержденным уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

2.1.3. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным);

преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств, физической культуры и спорта;

педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования;

тренерам-преподавателям и старшим тренерам-преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам в области физической культуры и спорта;

логопедам медицинских организаций и организаций социального обслуживания;

учителям иностранного языка дошкольных образовательных организаций;

преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования педагогической направленности (за исключением преподавателей указанных организаций, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы).

Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

учителям-дефектологам;

учителям-логопедам.

Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

музыкальным руководителям;

концертмейстерам.

Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

инструкторам по физической культуре;

воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, в которых созданы условия для проживания воспитанников в интернате, а также для осуществления присмотра и ухода за детьми в группах продленного дня, организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, организаций (групп), в том числе санаторных, для обучающихся (воспитанников) с туберкулезной интоксикацией, медицинских организаций, организаций социального обслуживания, осуществляющих образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности (далее - медицинские организации и организации социального обслуживания) (за исключением воспитателей, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья. воспитателей организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам дошкольного образования, образовательным программам среднего

профессионального образования, а также осуществляющих присмотр и уход за детьми).

Норма часов педагогической работы 36 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам дошкольного образования, образовательным программам среднего профессионального образования, а также осуществляющих присмотр и уход за детьми (за исключением воспитателей, непосредственно осуществляющих обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья, инструкторов по физической культуре, воспитателей организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, в которых созданы условия для проживания воспитанников в интернате, а также для осуществления присмотра и ухода за детьми в группах продленного дня, организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, организаций (групп), в том числе санаторных, для обучающихся (воспитанников) с туберкулезной интоксикацией, медицинских организаций, организаций социального обслуживания).

2.1.4. Минимальные оклады (ставки) заработной платы работников образования, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ (Приложения № 1).

2.1.5. Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по занимаемой должности за наличие квалификационной категории устанавливается работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников, руководителей структурных подразделений, в размерах согласно Приложению № 4.

2.1.6. Работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня, устанавливается персональный повышающий коэффициент.

2.1.7. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) 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 Приказом Учреждения. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0 включительно.

Глава 2. Межотраслевые должности служащих

2.2.1. Минимальные оклады (ставки) заработной платы работникам, занимающим должности служащих (профессий рабочих), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ (Приложение № 2).

2.2.2. Работникам, занимающим должности служащих (профессий рабочих) предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу (ставке).

2.2.3. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) заработной платы устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы в образовательных учреждениях и других факторов, утвержденных Приказом Учреждения. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

Глава 3.

Общепрофессиональные профессии рабочих

2.3.1. Минимальные оклады (ставки) рабочих образовательных учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к ПКГ (Приложение №3).

2.3.2. Рабочим предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу.

2.3.3. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) заработной платы устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы по профессии и других факторов, утвержденных Приказом образовательного учреждения. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

Раздел III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ

КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных образовательных учреждениях муниципального образования «Заларинский район» осуществляются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты работникам, занятым 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);

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.3. 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. Размер указанной выплаты составляет не менее 4 % должностного оклада (ставки) заработной платы. При этом работодатель принимает меры по проведению условий оценки труда 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.

Работникам образовательных учреждений устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

а) за работу с 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, расширении зон обслуживания, увеличении объема работ, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, с учетом педагогической нагрузки);

компенсация за работу в ночное время работникам образовательных учреждений производится в размере не ниже 35 процентов от стоимости часа минимального 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;

по результатам проведения специальной оценки условий труда;

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 в расчете за учебные часы, за которые производится оплата письменных работ;

заведование: отделениями, филиалами, учебно-консультационным пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками;

руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями;

проведение работ по дополнительным образовательным программам;

организация трудового обучения, профессиональной ориентации.

Данная выплата устанавливается в следующих размерах:

педагогическим работникам за выполнение обязанностей классного руководителя - в размере 15 - 20 минимального оклада (ставки);

педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, выполняющим функции классного руководителя, за организацию работы с обучающимися устанавливается в размере 1000 рублей в месяц в классе с наполняемостью, не менее установленной Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 августа 2013 года № 1015, СанПиН 2.4.2.2821-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях», утвержденными Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 29 декабря 2010 года № 189, либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в расположенных в сельской местности общеобразовательных организациях. Для классов, наполняемость которых меньше установленной, размер компенсационной выплаты уменьшается пропорционально численности обучающихся. Педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, выполняющим функции классного руководителя одновременно в двух и более классах, размер компенсационной выплаты определяется с учетом наполняемости в каждом классе.

педагогическим работникам за проверку письменных работ в 1 - 4 классах, по русскому языку, родному языку, литературе, математике, иностранному языку, технологии и черчению, химии и физике - в размере 10

- 15 процентов минимального оклада (ставки), в том числе: в классе с наполняемостью 14 человек и более в расположенных в сельской местности – 15%, с наполняемостью 25 человек и более в городской местности – 15%, с наполняемостью классов от 10 человек до нормы – 10%, с наполняемостью класса до 10 человек – 7,5%; с наполняемостью класса до 5 человек – 5%;

учителям, преподавателям за заведование учебными кабинетами (лабораториями) - в размере 15 процентов минимального оклада (ставки);

педагогическим работникам за заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, отделами - в размере 15 процентов минимального оклада (ставки);

педагогическим работникам за заведование учебными мастерскими, учебно-опытными участками - в размере до 20 процентов минимального оклада (ставки);

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

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

педагогическим работникам за ведение внеклассной физической культуры в размере до 50 процентов должностного оклада (тарифной ставки заработной платы);

работникам за обслуживание компьютеров – до 40 процентов должностного оклада (ставки заработной платы);

г) выплата за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях, устанавливаемая в следующих случаях и размерах:

работникам специальных образовательных учреждений (отделений, классов, групп), деятельность которых связана непосредственно с обучением, присмотром и уходом, воспитанием обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, 15 - 20 процентов минимального оклада (ставки) с учетом педагогической нагрузки;

руководителям образовательных учреждений, имеющих отделения, 2 и более классов, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении, - 15 процентов минимального оклада;

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

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 оклада (ставки) с учетом педагогической нагрузки; специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий - 20 процентов минимального оклада (ставки);

педагогу – дефектологу и педагогу – логопеду за специфику работы – 20% от минимального оклада;

работникам, деятельность которых в образовательном учреждении связана непосредственно с обучением, обслуживанием, воспитанием детей, являющихся ВИЧ-инфицированными, - 20 процентов минимального оклада (ставки) с учетом педагогической нагрузки;

д) ежемесячная выплата за работу не входящую в должностные обязанности (работу с библиотечным фондом) заведующим библиотекой – 20% должностного оклада на основании приказа руководителя общеобразовательного учреждения; Если работу с учебниками проводит не только заведующий библиотекой, но и библиотекарь, то одна доплата может быть поделена между ними (ст. 32 ФЗ №273-ФЗ от 29.12.2012 года "Об образовании в РФ"). Размер доплаты определяет руководитель учреждения, исходя из объема работ с учебниками.

е) за работу в сельской местности устанавливается надбавка в размере 25 процентов должностного оклада (ставки);

ж) ежемесячная доплата до МРОТ.

3.4 Работникам учреждения выплачивается процентная надбавка в размере 30% за работу в южных районах Иркутской области районный коэффициент в размере 30%.

3.5. Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника Учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

3.6. Оплата сверхурочной работы устанавливается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, а именно сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения или трудовым договором с работником учреждения. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.7. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие

праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах с работниками Учреждения.

3.9. Работникам Учреждения, занимающим штатную должность с неполным рабочим днем, выплаты компенсационного характера устанавливаются пропорционально отработанному времени.

Раздел IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ

СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждениях муниципального образования «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.

4.2. Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия осуществления выплат устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда, принятом и утвержденным в Учреждении.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель образовательного учреждения, с учетом рекомендаций комиссии, созданной в образовательном учреждении с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательного учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательным учреждением на оплату труда следующих работников:

- 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 соответствовать для работников обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного до 33 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований бюджета Иркутской области, а также средств бюджета муниципального образования «Заларинский район».

4.3. 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.

4.4. 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.

4.5. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается и рассчитывается в соответствии с порядком расчета стимулирующих выплат работникам (Приложение № 5 к настоящему Положению).

4.6. 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.

4.7. Премияльные выплаты по итогам работы, к юбилейным датам и профессиональным праздникам устанавливаются в виде единовременной премии. Размер единовременной премии устанавливается Положением об оплате труда, принятым в Учреждении в пределах утвержденного фонда

оплаты труда. Единовременные премии устанавливаются в соответствии с заявленными основаниями, их размер имеет конкретное выражение.

4.8. Руководители образовательных учреждений в случае экономии фонда вправе сэкономленные средства на увеличение фонда материального стимулирования.

Раздел V. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

5.1. 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
общеобразовательного учреждения
Холмогойская средняя
общеобразовательная школы

Работники образования

Наименование должности (профессии)	Рекомендуемый размер минимального оклада (ставки), руб.	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
Библиотекарь	4923	
Заведующий библиотекой	5377	
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень		
Старший вожатый	5566	(10%)
2 квалификационный уровень		
Социальный педагог	5945	(1,19%)
3 квалификационный уровень		
Воспитатель	6198	(10%)
Педагог-психолог		

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения Холмогойская средняя
общеобразовательная школы

Наименование должности (профессии)	Рекомендуемый минимальный размер оклада (ставки), руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	
Делопроизводитель	3100
Секретарь-машинистка	
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	
Лаборант	3832
2 квалификационный уровень	
Заведующий хозяйством	3918
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	
Бухгалтер	3985
4 квалификационный уровень	
Ведущий бухгалтер	5180

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного
общеобразовательного учреждения
Холмогойская средняя
общеобразовательная школы

Общепрофессиональные профессии рабочих

Наименование должности (профессии)	Рекомендуемый минимальный размер оклада (ставки), руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные 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:	<p>При соответствии должности первому квалификационному разряду – 3100 При соответствии должности второму квалификационному разряду – 3203; При соответствии должности третьему квалификационному разряду – 3512.</p>
Кочегар	
Подсобный рабочий	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
Повар	
Сторож (вахтер)	
Гардеробщик	
Истопник	
Кладовщик	
Уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений	
2 квалификационный уровень	
Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным	3546

наименованием "старший" (старший по смене)	
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные 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:	При соответствии должности четвертому квалификационному разряду- 3718; При соответствии должности пятому квалификационному разряду - 4032.
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	При соответствии должности шестому квалификационному разряду—4547; При соответствии должности седьмому квалификационному разряду - 4650
3 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5168
4 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3	5377

квалификационными
уровнями настоящей
профессиональной
квалификационной
группы, выполняющих
важные (особо важные)
и ответственные (особо
ответственные) работы

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного
общеобразовательного учреждения
Холмогойская средняя
общеобразовательная школы

Рекомендуемый размер повышающих коэффициентов к минимальному окладу(ставке) заработной платы 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	0,30– для первой категории; 0,50 – для высшей категории
Социальный педагог	0,30 – для первой категории; 0,50 – для высшей категории
Воспитатель	0,30 – для первой категории; 0,50 – для высшей категории
Педагог-психолог	0,30 – для первой категории; 0,50 – для высшей категории
Учитель	0,30 – для первой категории; 0,50 – для высшей категории
Учитель-логопед	

Порядок расчета стимулирующих выплат работникам образовательных учреждений

Глава 1. Виды и размеры стимулирующих выплат

4.1.1. Размер и вид выплат (по результатам профессиональной деятельности или единовременная премия) стимулирующего характера работников определяются в соответствии с Положением об оплате труда Учреждения.

4.2.2. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к минимальному окладу (ставке) заработной платы, так и в абсолютном размере. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к минимальному окладу (ставке) заработной платы без учета повышающих коэффициентов. Размер стимулирующих выплат конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

Глава 2. Порядок определения размера стимулирующих выплат

4.2.1. Размеры выплат стимулирующей части фонда оплаты труда в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной деятельности по результатам труда определяются руководителем Учреждения согласно критериям и показателям качества и результативности труда, на основании сведений, представленных руководителями структурных подразделений, советов, комиссий.

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

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

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

4.2.5. В течение каждого квартала руководителями 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 следующий квартал.

Глава 3. Порядок выплат стимулирующего характера

4.3.1. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения утверждаются приказом руководителя Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.3.2. Порядок определения выплат по результатам профессиональной деятельности:

4.3.3. Учреждение самостоятельно устанавливает локальными нормативными актами сроки выплат на основе мониторинга результатов профессиональной деятельности работника.

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

4.3.5. 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.

4.3.6. 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 Учреждения, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

Глава 4. Примерный перечень оснований отмены или уменьшения стимулирующих выплат

4.4.1. 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.

4.4.2. 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. Примерный перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников образовательных учреждений, 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.	За выполнение важных и особо важных работ:	
1.	- за оперативное и результативное выполнение особо важных заданий руководства Учреждения;	0-4
	- за качественное, оперативное и результативное выполнение заданий Муниципального казенного учреждения «Комитет по образованию администрации муниципального образования «Заларинский район»	0-4
1.	За расширение сферы деятельности и объема выполняемых	0-4

2.	работ	
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 (при наличии): участие в конкурсах, конференциях; получение наград, дипломов и др.	0-3
1. 5.	За использование инновационных и (или) авторских программ, современных технологий в образовательном процессе.	0-8
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, научно-методической деятельности	0-8
1. 8.	За организацию и проведение платных образовательных услуг и иных видов деятельности, приносящих доход	0-6
1. 9.	За сложность, напряженность и высокую интенсивность труда	0-5
1. 10.	Иные критерии*	
<i>Служащие, работники административно-хозяйственного персонала</i>		
1. 11.	За выполнение важных и особо важных работ: - за оперативное и результативное выполнение особо важных заданий руководства; - за выполнение заданий Муниципального казенного учреждения «Комитет по образованию администрации муниципального образования «Заларинский район»	0-4 0-5
1. 12.	За расширение сферы деятельности и объема выполняемых работ	0-5
1. 13.	За особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения	0-8
1. 14.	За оперативность выполнения заявок, поручений руководства учреждения	0-5
1. 15.	За наличие наград, дипломов и др., полученных работником или при его участии	0-5
1. 16.	За рациональное использование бюджетных и внебюджетных средств	0-8

.		
1. 17 .	За достижения в различных видах деятельности, приносящей доход учреждению	0-5
1. 18 .	За сложность, напряженность и высокую интенсивность труда	0-5
1. 19	За обеспечение сохранности автотранспорта и экономное использование ГСМ	0-5
1. 20	За обеспечение исправного технического состояния автотранспорта, обеспечение безопасности перевозки людей, отсутствие ДТП	0-5
1. 21 .	За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	0-5
1. 22 .	За содержание участка (объекта) в образцовом состоянии	0-5
1. 23 .	За высокую читательскую активность слушателей, систематическое оформление тематических выставок	0-5
1. 24 .	За проведение читательских конференций, внедрение информационных технологий в библиотечную деятельность	0-5
1. 25 .	Иные критерии*	
	<i>Работники административно-управленческого персонала (заместители директора, руководители структурных подразделений)</i>	
1. 26 .	За сложность, напряженность и высокую интенсивность труда	0-7
1. 27 .	За особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения	0-8
1. 28 .	За успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности образовательного учреждения	0-7
1. 29 .	За оперативное и результативное выполнение заданий Муниципального казенного учреждения «Комитет по образованию администрации муниципального образования «Заларинский район», муниципального казенного учреждения	0-5

	«Администрация муниципального образования «Заларинский район»	
1. 30 .	За высокие результаты организационно-управленческой работы структурных подразделений (при наличии): участие в конкурсах, фестивалях, форумах, выставках; получение наград, дипломов, грантов	0-5
1. 31 .	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. 32 .	За эффективное использование современных технологий.	0-8
1. 33 .	За организацию и сопровождение экспериментальной, проектно-исследовательской и научно-методической работы.	0-8
1. 34 .	За достижения в различных видах деятельности, приносящих доход учреждению	0-8
1. 35 .	Иные критерии*	
2	Выплаты за качество выполняемых работ	
<i>учебно-вспомогательный персонал</i>		
2. 1.	За качественную подготовку и проведение мероприятий:	
	- на уровне учреждения;	0-2
	- на уровне региональном, межрегиональном;	0-4
	- на всероссийском уровне;	0-6
	- на международном уровне.	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.	0-5
2. 6.	За качественную организацию и проведение региональных, межрегиональных и федеральных конференций, симпозиумов, форумов, конкурсов, выставок.	0-4
2.	Иные критерии*	

7.		
<i>Служащие, работники административно-хозяйственного персонала</i>		
2. 8.	За высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетов, отсутствие замечаний и жалоб)	0-8
2. 9.	За качественное, оперативное и результативное выполнение порученной работы	0-5
2. 10	За личный вклад в обеспечение выполнения требований к безопасности учебного процесса и условий Сан ПИН	0-5
2. 11	За обеспечение сохранности оборудования, качественное выполнение работ, связанных с организацией и проведением ремонта, за экономное расходование бюджетных и внебюджетных средств	0-10
2. 12	Иные критерии*	
<i>Работники административно-управленческого персонала (заместители директора, руководители структурных подразделений)</i>		
2. 12	За качественное проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	0-5
2. 14	За авторство и рецензирование учебных и научно-методических разработок, рекомендаций, книг и учебников по своему направлению деятельности	0-8
2. 15	За качественную разработку документов, определяющих стратегические направления региональной системы образования (стратегии, концепции, программы)	0-10
2. 16	За качественную подготовку и проведение внеплановых мероприятий	0-7
2. 17	За качественное, оперативное и результативное выполнение поручений Муниципального казенного учреждения «Комитет по образованию администрации муниципального образования «Заларинский район», муниципального казенного учреждения «Администрация муниципального образования «Заларинский район»	0-8
2. 18	За высокую организацию работы по оснащению, ремонту, учебного и хозяйственного оборудования	0-5
2. 19	Иные критерии*	

* - иные критерии устанавливаются локальным актом образовательного учреждения, согласованного с профсоюзным комитетом.

Глава 6. Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников образовательных 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)	0 – 5
	Достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом	0 – 5
	Наличие призов олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней	0 – 3
	Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе в форме ЕГЭ, обеспечение участия в процедуре ЕГЭ общественных наблюдателей)	0 – 5
	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	0 – 2
	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и профильного изучения предметов	0 – 5
	Низкий (по сравнению с муниципальным) процент обучающихся в возрасте до 15 лет, не получивших основного общего образования в данном образовательном учреждении	0 – 2
	Иные критерии*	
Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	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
	Эстетические условия, оформление учреждения, кабинетов, наличие ограждения и состояние пришкольной территории.	0 – 3
	Иные критерии*	
Кадровые ресурсы учреждения	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
	Стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов	0 – 3
	Иные критерии*	
Социальный критерий	Отсутствие отчислений из учреждения в 1-9 классах, сохранение контингента в 10-11 классах	0 – 3
	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
	Занятость учащихся во внеурочное время	0 – 3
	Иные критерии*	
Эффективность управленческой деятельности	Наличие органов управления образовательным учреждением	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
	Иные критерии*	
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)	
	Организация обучения детей с отклонениями в развитии	0 – 3
	Иные критерии	

* - иные критерии устанавливаются локальным актом образовательного учреждения, согласованного с представительным органом работников

Директор МБОУ
Холмогойская СОШ

 / А.В. Еремеев/