

Управление образования Белохолуницкого района

П Р И К А З

07.05.2009

№ 61/1-2

г.Белая Холуница

Об оплате труда работников
муниципальных бюджетных
учреждений

Во исполнение постановления главы администрации Белохолуницкого муниципального района от 20.10.2008 № 147 «Об отраслевых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений», а также приказа управления образования Белохолуницкого района от 27.10.2008 №121/1-2 «Об отраслевых системах оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений», принятых в связи с введением отраслевой системы оплаты труда

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Белохолуницкого района Кировской области. Приложение №1.

2. Утвердить Перечень должностей и профессий работников муниципальных бюджетных учреждений, которые относятся к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование». Приложение № 2.

3. Утвердить Примерное положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципальных образовательных учреждений. Приложение № 3.

4. Руководителям муниципальных бюджетных учреждений:

4.1. Разработать и утвердить положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, согласованных с выборным органом первичной профсоюзной организации данного учреждения.

4.2. Предоставить по установленному управлением образования Белохолуницкого района графику:

4.2.1. Утвержденное и согласованное положение об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения.

4.2.2. Действующее штатное расписание и штатное расписание по профессиональным квалификационным группам на 2009 год.

4.2.3. Расчет заработной платы в разрезе физических лиц, штатных единиц и педагогических ставок по вводимой отраслевой системе оплаты труда в сравнении с существующей до 1 января 2009 года тарифной системой оплаты труда. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера включаются в расчет при наличии подтверждающих документов.

4.2.4. Расчет средней заработной платы работников основного персонала в соответствии с постановлением главы администрации Белохолуницкого муниципального района от 20.10.2008 № 147 «Об отраслевых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений» и перечнями должностей и профессий работников муниципальных бюджетных учреждений, которые относятся к основному персоналу.

4.2.5. Расчет фонда оплаты труда учреждения на 2009 год в соответствии с положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения.

4.3. До 15.05.2009 г. принять дополнительные соглашения к заключенным трудовым договорам работников учреждений.

5. Специалисту по кадрам Шабалиной И.И. подготовить проект дополнительного соглашения для заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам с руководителями муниципальных бюджетных учреждений до 8.05.2009 г.

6. Считать утратившим силу приказ управления образования Белохолуницкого района от 28.10.2005 № 129/3-2 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений».

7. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник управления
образования

Е.Н.Огнева

Приложение №1 к приказу
Управления образования
Белохолуницкого района
от 07.05.2009 №61/1-2

СОГЛАСОВАНО

Секретарь Белохолуницкой
районной территориальной
организации профсоюза работников
образования и науки

_____ Ж.В.Громова
« ___ » _____

СОГЛАСОВАНО

Начальник управления
финансов Белохолуницкого
муниципального района

_____ Т.Л.Еремина
« ___ » _____

УТВЕРЖДАЮ

Начальник управления
образования
Белохолуницкого района

_____ Е.Н.Огнева
« ___ » _____

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ ОБРАЗОВАНИЯ
БЕЛОХОЛУНИЦКОГО РАЙОНА КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Белохолуницкого района Кировской области (далее - Положение) разработано на основе постановления главы администрации Белохолуницкого муниципального района Кировской области от 20.10.2008 №147 «Об отраслевых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений», решения Белохолуницкой районной думы от 28.01.2009 №286 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений», приказа управления образования Белохолуницкого района от 27.10.2008 №121/1-2 «Об отраслевых системах оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений»

2. Настоящее Положение рекомендует порядок оплаты труда для руководителей муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных управлению образования Белохолуницкого района Кировской области (далее – учреждения).

Положение включает: рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и рекомендуемые размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Заработная плата работников учреждений (без учета премиальных выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премиальных выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

**II. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ
И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы в зависимости от группы, к которой учреждение относится по показателям деятельности:

Показатели деятельности учреждений и порядок отнесения учреждений к группам устанавливаются управлением образования Белохолуницкого района Кировской области.

3. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

4. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

5. Перечень должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу, устанавливается управлением образования Белохолуницкого района по согласованию с управлением финансов Белохолуницкого района Кировской области.

6. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения устанавливается администрацией Белохолуницкого района

III. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ

1. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, заключенным между руководителем и управлением образования Белохолуницкого района Кировской области.

2. Должностной оклад руководителя устанавливается в зависимости от показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно усложняющие работу по руководству учреждением.

3. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы оценивается в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Показатель	Условие	Количество баллов
1	Количество обучающихся (воспитанников) в учреждении (не применяется для учреждений дополнительного образования детей)	Из расчета за каждого обучающего (воспитанника)	0,3
2	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей: - в многопрофильных; - в однопрофильных (клубах, центрах, станциях, базах; учреждениях спортивной направленности)	за каждого обучающего (воспитанника)	0,3 0,5
3	Количество групп в дошкольных учреждениях	Из расчета за группу	10
4	Превышение проектной наполняемости	За каждые 50 человек или каждые 2 группы	до 15
5	Количество работников в учреждении	- за каждого работника; - дополнительно за каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию; - высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
6	Наличие групп продленного дня		до 20
7	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников)	- круглосуточное пребывание до 80 воспитанников; - круглосуточное пребывание свыше 80 воспитанников	10 30
9	Наличие обучающихся (воспитанников) с полным государственным обеспечением	за каждого обучающегося (воспитанника) дополнительно	0,5

10	Наличие филиала, интерната с количеством обучающихся (проживающих) (не применяется для школ-интернатов)	за каждое указанное структурное подразделение -до 50 человек; - от 50 до 100 чел.; - свыше 100 чел.	До 20 До 30 До 50
11	Наличие в учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности (ДЮСШ): -спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки; - учебно-тренировочных групп; - групп спортивного совершенствования; - групп высшего спортивного мастерства	-за каждую группу дополнительно - за каждого обучающегося дополнительно - за каждого обучающегося дополнительно - за каждого обучающегося дополнительно	5 0,5 2,5 4,5
12	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся, воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп) и дошкольных образовательных учреждений компенсирующего вида)	За каждого обучающегося (воспитанника)	1
13	Наличие в общеобразовательном учреждении классов коррекционно-развивающего обучения (кроме специальных (коррекционных) учреждений)	За каждого обучающегося в данном классе	0,3
14	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
15	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе -спортивной, физкультурной площадки, стадиона; - тренажерного зала; -спортивного зала, спортивного комплекса, спортивной площадки в дошкольном учреждении -спортивного комплекса в дошкольном учреждении	за каждый вид за каждый	до 15 до 20 до 10 до 5
16	Наличие оборудованного медицинского кабинета, столовой, кабинета логопеда, психолога	За каждый вид	до 15
17	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения	за каждую единицу	До 3, но не более 20
18	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц, -огорода, цветников -овощехранилища	За каждый вид	До 50 До 10 До 20
19	Наличие -собственной котельной, теплотрассы, очистных -печного отопления	за каждый вид за каждую печку	до 40 2
20	Организация работы кружков, клубов в дошкольных образовательных учреждениях	За каждый кружок	3
21	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и др.)	За каждый вид	До 15
22	Оснащение прогулочных площадок в дошкольных образовательных учреждениях в соответствии с требованиями	За каждую оснащенную площадку	3

23	Использование парциальных программ в дошкольном образовательном учреждении	За каждую программу	5
24	Организация питания в ясельной группе		5
25	Количество детей в оздоровительном лагере, организованном на базе учреждения	За каждого обучающегося	0,5
26	Наличие музея, музейной комнаты, музейного уголка		До 10
27	Наличие прачечной		До 20
28	Наличие бани		До 15
29	Наличие других зданий, кроме основного	За каждое здание	15
30	Организация ежедневного подвоза обучающихся	За каждого обучающегося	1
31	Наличие оборудованного и используемого методического кабинета		До 20
32	Благоустройство территории (наличие подстриженных деревьев и кустарников, чистота, освещенность, безопасность, огражденность)		До 20
33	Изменение вида дошкольного учреждения по результатам государственной аккредитации		До 20
34	Участие учреждения в экспериментальной работе, наличие инновационной площадки		До 20
35	Участие в национальном проекте «Образование»: участие в конкурсе учреждений, приобретение оборудования, участие в конкурсе лучших учителей		До 20
36	Участие образовательного учреждения в конкурсах: - областных; - межрегиональных; - всероссийских		До 20 До 30 До 40
37	Среднегодовое количество участников массовых мероприятий в учреждениях дополнительного образования детей	Путем умножения общего количества участников мероприятий с различными сроками проведения мероприятий на количество таких мероприятий и деления суммы произведений на 365	

Порядок отнесения учреждений к группам

1. Отнесение учреждений к одной из четырех групп производится по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

№ п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по сумме баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	2	3	4	5	6
1	Образовательные учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; специальные (коррекционные) образовательные учреждения для детей с отклонениями в развитии; общеобразовательные школы-интернаты	свыше 350	250 – 350	150 – 250	до 150
2	Общеобразовательные учреждения; дошкольные образовательные учреждения; учреждения дополнительного образования детей	Свыше 500	350-500	200-350	До 200

2. Группа определяется не чаще одного раза в год управлением образования в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

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

4. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено управлением образования за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

5. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается управлением образования

6. При установлении группы контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется:

- по общеобразовательным учреждениям – по списочному составу на начало учебного года;
- по школам-интернатам для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей – по списочному составу на 1 января;
- по учреждениям дополнительного образования детей, в т.ч. спортивной направленности, по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

7. Участники экскурсионно-туристских мероприятий, спортивных и других массовых мероприятий учитываются в среднегодовом исчислении: путем умножения общего количества участников мероприятий с различными сроками проведения мероприятий на количество таких мероприятий и деления суммы произведений на 365.

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

Пункт 1 таблицы показателей при установлении суммы баллов применяется также в отношении количества детей, охваченных образовательными услугами на основе кратковременного пребывания

9. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год

10. Управление образования может относить учреждения, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям

11. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, в зависимости от группы, к которой учреждение относится по показателям деятельности:

Группа	Количество размеров средней заработной платы основного персонала
I группа	До
II группа	До 2
III группа	До 1,5
IV группа	До 1,3

IV. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ РУКОВОДИТЕЛЮ

1. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утверждаемым постановлением Правительства Кировской области от 01.12.2008 №154/468 «Об оплате труда работников областных государственных учреждений».

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты при совмещении профессий (должностей); выплаты за расширение зон обслуживания;
- выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- выплаты за сверхурочную работу;
- выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; выплаты за работу в ночное время;
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

2. Выплаты компенсационного характера (за исключением районного коэффициента) устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы руководителей в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством, в пределах фонда оплаты труда.

3. Размеры выплат компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, определяются путем умножения размера оклада

(должностного оклада), ставки заработной платы руководителя на размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4. Установленные выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются данным положением.

5.1. За особые условия работы в отдельных образовательных учреждениях устанавливаются выплаты компенсационного характера:

Учреждение, педагогическая работа	Рекомендуемый размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Образовательное учреждение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	До 10
Специальное (коррекционное) общеобразовательное учреждение для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	До 10

5.2. В местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников применяется районный коэффициент в размере 1,15, установленный постановлением Совета Министров СССР от 23.09.1988 №1114 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР», постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата Всесоюзного Центрального совета профессиональных союзов от 17.10.1988 № 546/25-5 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР».

5.3. Выплата при совмещении профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Выплаты за расширение зон обслуживания предусматривают в том числе выплату за получение и выдачу заработной платы.

5.4. Выплата за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа сверхурочной работы с повышающим коэффициентом не менее 1,5, за последующие часы сверхурочной работы с повышающим коэффициентом не менее 2,0 за каждый час работы.

5.5. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере не менее одинарной части оклада сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Работнику, привлекавшемуся к работе в выходной и нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.6. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определяемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.7. Выплаты компенсационного характера производятся в виде доплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

V. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

1. Управление образования Белохолуницкого района Кировской области устанавливает руководителю подведомственного учреждения выплаты стимулирующего характера с учетом исполнения учреждением целевых показателей эффективности работы, утверждаемым управлением образования Белохолуницкого

района Кировской области. Размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат определяются управлением образования Белохолуницкого района Кировской области.

2. Выплаты стимулирующего характера руководителю производятся ежеквартально в соответствии с правовыми актами управления образования Белохолуницкого района за счет средств, предусмотренных учреждению на оплату труда с начислениями.

3. Руководителю производятся следующие виды выплат стимулирующего характера:

3.1. Выплаты за стаж непрерывной работы;

3.2. Выплаты за наличие квалификационной категории;

3.3. Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания;

3.4. Выплаты за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах;

3.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, персональный повышающий коэффициент к окладу, премиальные выплаты.

4. На основании предоставленных учреждением сведений, управлением образования в первую очередь устанавливаются выплаты, предусмотренные пунктами 3.1.- 3.4. данного порядка. При установлении выплат учитывается стаж непрерывной работы в должности руководителя, квалификационная категория, присвоенная по должности руководителя, ученая степень по профилю работы учреждения.

5. При установлении выплат, предусмотренным пунктом 3.5. настоящего порядка, учитывается исполнение установленных целевых показателей эффективности работы.

6. По установленным целевым показателям эффективности работы и в соответствии с достоверной и обоснованной информацией учреждения, предоставляемой ежегодно учреждением в управление образования, определяется количество баллов по каждому учреждению.

7. Баллы, определяемые в соответствии с пунктами 1,2,3,6,7,8,9,12 таблицы, суммируются.

8. Из суммы баллов, исчисленной в соответствии с пунктом 9, вычитаются баллы, определяемые в соответствии с пунктами 4,5,10,11,13 таблицы. В итоге определяется общее количество баллов по учреждению.

9. Общее количество баллов суммируется по всем учреждениям.

10. Стоимость одного балла определяется управлением образования Белохолуницкого района.

11. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю согласно пункту 3.5. настоящего порядка. Их размер исчисляется в результате произведения общего количества баллов по возглавляемому им учреждению, определяемого в соответствии с пунктом 10 настоящего порядка, и стоимости одного балла согласно пункту 12 настоящего порядка.

12. При наличии нарушений, выявленных при проверках пожарной безопасности и охраны труда, повлекших тяжкие последствия, размер выплаты, предусмотренной пунктом 13 настоящего порядка, снижается на 50 процентов.

13. Информацию о наличии документов (поручений), не исполненных в установленные сроки (пункт 11 таблицы), предоставляют специалисты управления образования и работники методического кабинета, направившие учреждению документы для исполнения.

Целевые показатели эффективности работы муниципальных образовательных учреждений

№ п/п	Показатель	Ед. измерения	План	Факт	Количество баллов
1.	Превышение объемных показателей	Объемные показатели			
2.	Повышение доли обучающихся на «хорошо» и «отлично» по сравнению с прошлым годом, повышение доли воспитанников ДООУ, имеющих высокий и выше среднего уровень развития	%			Процент повышения равен количеству баллов
3.	Качество обучения (доля обучающихся, успевающих на «хорошо» и «отлично», в общем контингенте, доля воспитанников, имеющих высокий и выше среднего уровень развития, в общем контингенте)	%			Доля равна количеству баллов
4.	Качество воспитания (доля обучающихся, допустивших правонарушения в общем контингенте)	%			Доля равна количеству баллов
5.	Сохранность контингента обучающихся (доля отчисленных по неуважительной причине в общем	%			Доля равна количеству баллов

	контингенте; доля отчисленных воспитанников в учреждениях дополнительного образования				
6.	Количество проведенных районных, окружных, областных мероприятий для детей, семинаров, конференций для педагогов	Ед.			За каждое мероприятие для детей 10 баллов, для педагогов – 20 баллов
7.	Наличие призеров районных, окружных, областных, всероссийских мероприятий	Чел.			За каждого призера 5,10, 30, 50 баллов соответствен-но
8.	Сохранение контингента обучающихся в 10-11 классах	%			Доля равна количеству баллов
9.	Количество инспекционных проверок с положительными результатами	Ед.			За каждую проверку до 15 баллов
10.	Наличие нарушений, выявленных при проверках: <ul style="list-style-type: none"> • Пожарной безопасности; • Охраны труда; • Эффективности и целевого использования бюджетных средств; • Роспотребнадзора 	Ед.			За наличие нарушений до 25 баллов
11.	Наличие случаев травматизма	Ед.			За каждый случай до 10 баллов
12.	Снижение уровня заболеваемости в ДОУ	%			Процент снижения равен количеству баллов
13.	Наличие задолженности по родительской плате в ДОУ	%			Процент равен количеству баллов

Приложение №2 к приказу
Управления образования
Белохолуницкого района
от 07.05.2009 №61/1-2

СОГЛАСОВАНО

Секретарь Белохолуницкой
районной территориальной
организации профсоюза работников
образования и науки

_____ Ж.В.Громова
« ___ » _____

СОГЛАСОВАНО

Начальник управления
финансов Белохолуницкого
муниципального района

_____ Т.Л.Еремина
« ___ » _____

УТВЕРЖДАЮ

Начальник управления
образования
Белохолуницкого района

_____ Е.Н.Огнева
« ___ » _____

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
БЕЛОХОЛУНИЦКОГО РАЙОНА КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Белохолуницкого района Кировской области (далее - Положение) разработано на основе постановления главы администрации Белохолуницкого муниципального района Кировской области от 20.10.2008 №147 «Об отраслевых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений», решения Белохолуницкой районной думы от 28.01.2009 №286 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений», приказа управления образования Белохолуницкого района от 27.10.2008 №121/1-2 «Об отраслевых системах оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений»

2. Настоящее Положение рекомендует порядок оплаты труда для работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования Белохолуницкого района Кировской области (далее - учреждения).

Положение включает: рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и рекомендуемые размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Заработная плата работников учреждений (без учета премиальных выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премиальных выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4. Системы оплаты труда в учреждениях устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами и настоящим Положением.

5. Настоящее положение является примерным. На его основе в учреждении разрабатывается положение об оплате труда работников, которое утверждается приказом руководителя данного учреждения по согласованию с управлением образования Белохолуницкого района Кировской области, и подлежит согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации данного учреждения.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

Основные условия оплаты труда:

1. Заработная плата работников учреждений состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников;

3. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета, бюджета муниципального района и доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

4. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы не ниже рекомендованных минимальных размеров, установленных настоящим Положением.

5. Должности, включаемые в штатное расписание учреждения, должны соответствовать уставным целям учреждения, а их наименования соответствовать единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

6. Перечень должностей, включаемых в штатное расписание, утверждается управлением образования Белохолуницкого района (приложение №3).

7. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

Профессиональные квалификационные группы:	
Должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	2700 рублей
Должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	2800 рублей
Должностей педагогических работников	3600 рублей
Должностей руководителей структурных подразделений	4200 рублей

8. Должностные обязанности по руководящим и педагогическим работникам образовательных учреждений, основные требования, предъявляемые к ним в отношении специальных знаний, требования к квалификации, порядок определения уровня образования устанавливаются управлением образования Белохолуницкого района (приложение №2).

9. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных ставок), ставок заработной платы работников по общеотраслевым должностям служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Профессиональные квалификационные группы:	
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	2700 рублей
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	2800 рублей
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	3000 рублей
Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня	3200 рублей

10. Рекомендуемые минимальные размеры окладов, ставок заработной платы работников по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе отнесения профессий к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Профессиональные квалификационные группы:	
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	2600 рублей
Общепрофессиональные профессий рабочих второго уровня	2700 рублей

11. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих иные должности (профессии), устанавливаются на основе отнесения должностей (профессий) к ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»	
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
Медицинская сестра	2800 рублей
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»	
Врачи-специалисты	3600 рублей
Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»	
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»:	
Библиотекарь, библиограф	3200 рублей

12. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 5-10% ниже окладов соответствующих руководителей.

Выплаты компенсационного характера

13. В учреждениях устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства Кировской области от 01.12.2008 №154/468 «Об оплате труда работников областных государственных учреждений».

14. Положениями об оплате труда работников учреждений может быть предусмотрено установление следующих выплат компенсационного характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты при совмещении профессий (должностей);
- выплаты за расширение зон обслуживания;
- выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- выплаты за сверхурочную работу;
- выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выплаты за работу в ночное время;
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

15. Выплаты компенсационного характера (за исключением районного коэффициента) устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством, в пределах фонда оплаты труда.

16. Размеры выплат компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

17. Установленные выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников.

18. Рекомендуемые размеры и условия установления выплат компенсационного характера:

18.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

Категория работников	Рекомендуемый размер выплаты в процентах
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий (уборщик производственных (служебных) помещений), кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, младший воспитатель)	до 5
Повар	до 5
Учитель (преподаватель), ведущий преподавательскую деятельность по химии	до 5
Учитель (преподаватель), ведущий преподавательскую деятельность по технологии (при работе на деревообрабатывающих станках)	до 5
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий (слесарь-сантехник, столяр, кочегар, истопник)	до 5
Водитель грузового автомобиля, грузчик (в случае ручной погрузки)	до 5

При переходе на отраслевую систему оплаты труда сохраняется выплата компенсационного характера в абсолютном размере работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, получавшим ее ранее.

Установление данной компенсационной выплаты тем работникам, которые ее не получали, может производиться по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда.

Аттестация рабочих мест производится в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 №569 «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда».

При улучшении условий труда, подтвержденном результатами аттестации рабочих мест (повторной, очередной), данная компенсационная выплата уменьшается.

В случае, если аттестация рабочих мест покажет, что условия труда признаны безопасными (оптимальными или допустимыми), указанная выплата отменяется полностью.

За иные особые условия работы в отдельных образовательных учреждениях устанавливаются выплаты компенсационного характера работникам:

Учреждение, педагогическая работа	Категория работников	Рекомендуемый размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Образовательное учреждение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	Работник учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками)	До 10
Специальное (коррекционное) общеобразовательное учреждение (класс, группа) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья		До 10
Индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	Учитель, осуществляющий индивидуальное обучение	До 10
Образовательные учреждения всех типов	Учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-психолог	До 10

18.2. В местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников применяется районный коэффициент в размере 1,15, установленный постановлением Совета Министров СССР от 23.09.1988 №1114 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах

Казахской ССР», постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата Всесоюзного Центрального совета профессиональных союзов от 17.10.1988 № 546/25-5 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР».

18.3. Выплата при совмещении профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

18.4. Выплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

18.6. При выполнении работы, связанной с сопровождением образовательного процесса и не входящей в должностные обязанности, педагогическим работникам устанавливаются выплаты:

Работа, связанная с сопровождением образовательного процесса и не входящая в должностные обязанности работника	Рекомендуемый размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы
Классное руководство	До 15
Проверка тетрадей	До 15
Заведование кабинетом	До 15
Руководство методическим объединением, предметно-цикловой комиссией, мастерскими и т.п.	До 15

18.7. Выплата за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа сверхурочной работы с повышающим коэффициентом не менее 1,5, за последующие часы сверхурочной работы с повышающим коэффициентом не менее 2,0 за каждый час работы.

18.8. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере не менее одинарной части оклада сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Работнику, привлекавшемуся к работе в выходной и нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

18.9. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Рекомендуемый минимальный размер выплаты за работу в ночное время в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» составляет 20% части оклада (оклада (должностного оклада) за каждый час работы. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

18.10. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определяемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

18.11. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктами 18.1., 18.3-18.9., производятся в виде доплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Выплаты стимулирующего характера

19. В целях поощрения работников к повышению результативности и качества труда в учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утверждаемым постановлением администрации Белохолуницкого района от ... «Об оплате труда работников муниципальных учреждений»

20. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление следующих выплат стимулирующего характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы,
- выплаты за качество выполняемых работ,
- выплаты за стаж непрерывной работы,
- выплата за наличие квалификационной категории.
- выплаты за наличие ученой степени и почетного звания,
- выплаты за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах,
- персональный повышающий коэффициент к окладу,
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности,
- премиальные выплаты.

21. Выплаты стимулирующего характера вводятся на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

22. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

23. Размеры выплат стимулирующего характера рекомендуется устанавливать в процентах или в виде повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы. Выплаты стимулирующего характера по итогам работы максимальными размерами не ограничены.

24. Размеры выплат определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или на размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

25. Установленные выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

26. Рекомендуемые размеры и условия установления выплат стимулирующего характера:

26.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам, добившимся высокой результативности и оперативности при выполнении трудовых функций, применяющим в работе современные формы и методы организации труда. Условия установления данной выплаты конкретизируются в положении об оплате труда работников данного учреждения.

26.2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам в случае успешного, добросовестного и качественного исполнения профессиональных и должностных обязанностей. Условия установления данной выплаты конкретизируются в положении об оплате труда работников данного учреждения. Конкретный размер выплаты определяется в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

26.3. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается работникам в зависимости от непрерывного стажа работы в учреждениях образования, а увеличение ее размера осуществляется со дня достижения работником соответствующего стажа:

Стаж непрерывной работы	Рекомендуемый размер выплаты в процентах от оклада
От 1 года до 5 лет	До 5
От 5 до 10 лет	До 10
Свыше 10 лет	До 15

Стаж работы определяется на основании трудовой книжки работника комиссией учреждения.

Исчисление стажа непрерывной работы производится в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

26.4. Выплаты за наличие квалификационной категории устанавливаются на время действия квалификационной категории с целью стимулирования работников образования к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Квалификационная категория присваивается решением уполномоченной аттестационной комиссии.

Квалификационная категория	Рекомендуемый размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Вторая квалификационная категория	До 5
Первая квалификационная категория	До 10
Высшая квалификационная категория	До 15

26.5. Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания устанавливаются по решению руководителя учреждения для работников, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук, почетное звание (в том числе «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» и другие почетные звания СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный») по основному профилю профессиональной деятельности.

Рекомендуемый размер выплаты - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, которым присвоена ученая степень доктора наук, почетное звание «Народный учитель»; 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, которым присвоена ученая степень кандидата наук, другие почетные звания.

Работникам, имеющим знаки отличия в сфере образования и науки, утвержденные Министерством образования и науки Российской Федерации (медаль и нагрудные знаки), может выплачиваться надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Рекомендуемый размер выплаты - 5 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Выплаты производятся со дня присвоения ученой степени, почетного звания, знака отличия.

26.6. Выплата за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах, устанавливаются руководителям, педагогическим работникам и иным специалистам образовательных учреждений (структурных подразделений), расположенных в сельских населенных пунктах:

26.6.1. Руководителям, директорам, заведующим, заместителям директоров, заместителям заведующих, руководителям структурных подразделений и другим руководящим работникам, предусмотренным квалификационным справочником;

26.6.2. Педагогическим работникам: учителям, преподавателям, учителям-логопедам, воспитателям, социальным педагогам, педагогам-психологам, педагогам дополнительного образования, педагогам-организаторам, руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности (допризывной подготовки), тренерам-преподавателям, музыкальным руководителям, старшим вожатым;

26.6.3. Иным специалистам и учебно-вспомогательному персоналу: библиотекарям, медицинским сестрам и другим специалистам, предусмотренным квалификационным справочником руководителей, специалистов и других служащих, лаборантам, младшим воспитателям, имеющим высшее или среднее профессиональное образование, непосредственно участвующим в воспитательном процессе.

Рекомендуемый размер выплаты – 25% от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

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

26.8. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности устанавливается работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ:

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования	
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
2 квалификационный уровень	0,01
ПКГ должностей педагогических работников	
2 квалификационный уровень	0,05
3 квалификационный уровень	0,1
4 квалификационный уровень	0,15

ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	
2 квалификационный уровень	0,1
3 квалификационный уровень	0,2
Профессиональные квалификационные группы работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала	
2 квалификационный уровень	0,01
3 квалификационный уровень	0,02
ПКГ Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	
2 квалификационный уровень	0,01
ПКГ общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	
2 квалификационный уровень	0,01
3 квалификационный уровень	0,02
4 квалификационный уровень	0,03

По решению руководителя учреждения для тренеров-преподавателей, методистов образовательных учреждений дополнительного образования детей спортивной направленности за специализацию повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности увеличивается. Рекомендуемый размер увеличения – 0,15.

27. Премияльные выплаты по итогам работы за определенный период производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников.

Порядок и условия премирования (периодичность выплаты премии, показатели премирования, условия снижения размера или лишения премий) устанавливаются положением о премировании, утверждаемым локальным нормативным актом по учреждению. Условия премирования определяются исходя из конкретных задач, стоящих перед учреждением.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом и максимальными размерами не ограничиваются.

28. Выплаты стимулирующего характера (за исключением повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности и повышающего коэффициента к окладу по учреждению) заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с порядком, предусмотренным разделом П «Порядок и условия оплаты труда» настоящего Положения.

III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы в зависимости от группы, к которой учреждение относится по показателям деятельности:

Показатели деятельности учреждений и порядок отнесения учреждений к группам устанавливаются управлением образования Белохолуницкого района Кировской области.

3. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

4. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

5. Перечень должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу, устанавливается управлением образования Белохолуницкого района по согласованию с управлением финансов Белохолуницкого района Кировской области.

6. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения устанавливается администрацией Белохолуницкого района

IV. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений определяется Правительством Российской Федерации.

2. Оплата труда работников учреждения, выполняющих преподавательскую работу, производится исходя из тарифицируемой учебной нагрузки. Ставка заработной платы указанных работников умножается на фактическую нагрузку в неделю (для преподавателей учреждений начального и среднего профессионального образования (за исключением преподавателей педагогических училищ и педагогических колледжей) - на фактическую нагрузку в год) и полученное произведение делится на установленную норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы.

3. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской работы в объеме 9 часов в неделю (360 часов в год).

4. Преподавательская работа работников, поименованных в пункте 3, сверх установленных норм, за которые им выплачивается оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, а также преподавательская работа руководящих и других работников, занимающих штатные должности, без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам заработной платы, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе. Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время с согласия работодателя.

5. Работникам, занятым на условиях неполного рабочего времени оклад (должностной оклад), ставка заработной платы и выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются пропорционально отработанному времени.

6. Работникам, выполняющим преподавательскую работу в объеме, превышающем норму часов преподавательской работы, определенную Правительством Российской Федерации за ставку заработной платы, выплаты компенсационного (выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; выплаты за иные особые условия работы в отдельных образовательных учреждениях; выплаты педагогическим работникам при выполнении работы, связанной с сопровождением образовательного процесса и не входящей в должностные обязанности (проверка тетрадей)) и стимулирующего (выплата за стаж непрерывной работы; выплата за наличие квалификационной категории; выплаты за наличие ученой степени и почетного звания; выплаты за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах; повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности) характера устанавливаются пропорционально выполняемому объему.

7. Нормирование труда в учреждении осуществляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

8. Оплата труда тренерско-преподавательского состава в учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности может производиться по нормативам за одного занимающегося (в процентах от ставки заработной платы). Размер норматива устанавливается департаментом образования Кировской области.

9. Для оплаты труда работников может применяться почасовая оплата труда. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных учреждений (далее - учителей) применяется при оплате: за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, продолжавшегося не свыше двух месяцев; за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации; при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации; при оплате преподавателей за выполнение преподавательской работы сверх объема учебной нагрузки, установленного им при тарификации. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество часов, установленное по занимаемой должности. Для преподавателей учреждений начального и среднего профессионального образования - путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

10. Руководители образовательных учреждений в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий (курсов, лекций и т.д.) с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов на непродолжительный срок с применением следующих рекомендуемых размеров ставок почасовой оплаты:

Образовательное учреждение, должность, ученая степень, почетное звание	Рекомендуемый размер ставок почасовой оплаты в рублях
Образовательные учреждения (за исключением учреждений дополнительного профессионального образования)	
Профессор, доктор наук	320 рублей
Доцент, кандидат наук, лица, имеющие почетное звание «Заслуженный»	240 рублей
Преподаватели, не имеющие ученой степени и почетного звания	160 рублей
Образовательные учреждения дополнительного профессионального образования	
Профессор, доктор наук	480 рублей
Доцент, кандидат наук, лица, имеющие почетное звание «Заслуженный»	400 рублей-
Преподаватели, не имеющие ученой степени и почетного звания	240 рублей

11. Оплата труда членов жюри конкурсов, смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда для соответствующих образовательных учреждений. В рекомендуемые размеры ставок почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

12. Работникам учреждений может предоставляться материальная помощь за счет доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников. Условия и размеры предоставления материальной помощи устанавливаются соответствующим положением, утверждаемым локальным нормативным актом учреждения.

13. Учреждением ежегодно, в соответствии со сроками, установленными управлением образования Белохолуницкого района, производится расчет средней заработной платы работников основного персонала в соответствии с постановлением администрации Белохолуницкого района «Об оплате труда работников муниципальных учреждений» и перечнями должностей и профессий работников подведомственных бюджетных учреждений, которые относятся к основному персоналу по видам экономической деятельности, утвержденным и согласованным в установленном порядке положением об оплате труда работников бюджетного учреждения.

СОГЛАСОВАНО

Секретарь Белохолуницкой
районной территориальной
организации профсоюза работников
образования и науки

_____ Ж.В.Громова
« ___ » _____

СОГЛАСОВАНО

Начальник управления
финансов Белохолуницкого
муниципального района

_____ Т.Л.Еремина
« ___ » _____

УТВЕРЖДАЮ

Начальник управления
образования
Белохолуницкого района

_____ Е.Н.Огнева
« ___ » _____

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения (далее - Положение), разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников образовательных учреждений (далее – работников ОУ).

1.2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам ОУ (далее - выплаты стимулирующего характера). Настоящее Положение является примерным и служит основой для разработки положения о стимулировании труда в образовательном учреждении.

1.3. Положение о стимулировании труда работников ОУ принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренной Уставом образовательного учреждения, с учётом мнения представительного органа работников и органа самоуправления образовательного учреждения.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников ОУ составляет не менее 30 процентов от фонда оплаты труда работников ОУ. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на вышеуказанные цели.

1.5. Администрация образовательного учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы, предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата образовательного учреждения.

2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за качество и высокие результаты работы;
- выплаты за интенсивность и напряжённость выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет;
- выплаты за наличие квалификационной категории;
- премиальные выплаты по итогам конкретной работы.

2.1.1. Выплаты стимулирующего характера за качество и высокие результаты работы предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения. Примерный перечень критериев оценки результативности и качества работников образовательных учреждений изложен в разделе 3 настоящего приложения.

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и напряжённость выполняемых работ предполагает поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным, районным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ); за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания и т. д.); за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

2.1.3. Выплаты стимулирующего характера за выполнение конкретной работы предполагают поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкретного общешкольного мероприятия; за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; за выполнение работ связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.

2.2. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников ОУ по видам и формам материального стимулирования работников производится администрацией образовательного учреждения в соответствии с положением об оплате труда, утверждённым в данном учреждении.

2.3. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника образовательного учреждения устанавливаются приказом руководителя образовательного учреждения на период, предусмотренный положением об оплате труда в данном учреждении. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

2.4. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников образовательных учреждения за качество труда, не связанные с результативностью деятельности, не допускается.

2.5. Выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты) могут устанавливаться в процентном отношении к минимальному должностному окладу работника.

2.6. Стимулирование труда руководителей образовательных учреждений, заместителей руководителей, главного бухгалтера производится только по основной должности.

3. Условия и порядок определения выплат стимулирующего характера работникам руководящего, педагогического и учебно-вспомогательного состава общеобразовательных учреждений за качество и высокие результаты работы.

3.1. Критерии материального стимулирования заместителя директора образовательного учреждения.

№ п\п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Сохранение контингента обучающихся.	Да		2
2	Повышение квалификации.	Да		1
3	Наличие второгодников (переведённых условно) в курируемых классах.		Нет	2
4	Система работы с документами курируемых педагогов.	Да		1
5	Система работы с документами заместителя директора.	Да		1
6	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий в курируемых классах.	Да		2
7	Положительная динамика успеваемости учащихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации	Да		2
8	Призеры и победители олимпиад и в конференциях НОУ у курируемых педагогов - на уровне района города - на городском уровне или уровне муниципального района - на областном уровне - на федеральном уровне	Да Да Да Да		0,5 1 1,5 2
9	Методическая работа курируемых педагогов.	Да		2
10	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	Да		2
11	Организация повышения квалификации курируемых педагогов.	Да		2
12	Работа с общественными организациями, органом государственно-общественного управления по курируемым вопросам.	Да		2
13	Наличие и выполнение плана посещений уроков (мероприятий) курируемых педагогов	Да		2

14	Информатизация управленческой деятельности	Да		1
15	Участие в экспериментальной работе	Да		1

Примечания:

К п. 1. Сохранение континента обучающихся – отсутствие отсева, перевода в вечернюю школу до 15 лет, смены ОУ при сохранении прежнего места жительства.

К п. 2. Повышение квалификации заместителя директора – прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени. в течение рассматриваемого периода.

К п. 4. Система работы с документами курируемых педагогов - своевременное ведение обязательной текущей документации курируемыми педагогами в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у курируемых педагогов со стороны администраторов ОУ, представителей контролирующих органов.

К п. 5. Система работы с документами заместителя директора - своевременное ведение обязательной текущей документации заместителем директора в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у заместителя директора со стороны администраторов ОУ, представителей контролирующих органов.

К п. 6. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий в курируемых классах - данный показатель учитывается при наличии исследований, подтверждающих факт сохранения и улучшения показателей здоровья учащихся курируемых классов.

К п. 7. Положительная динамика успеваемости учащихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации – положительная динамика результатов итоговой и промежуточной аттестации обучающихся курируемой ступени обучения (4, 9 и 11 классы), в том числе в форме ЕГЭ на 3-й ступени и других независимых внешних формах оценки качества обучения на 1-й и 2-й ступени. (Итоги подводятся раз в год).

К п. 8. Призеры и победители олимпиад и в конференциях НОУ у курируемых педагогов без учета количества этих призеров.

К п. 9. Методическая работа курируемых педагогов - проведение семинаров, конференций, педагогических чтений, участие самого заместителя и курируемых им педагогов в профессиональных конкурсах не ниже районного уровня, обобщение педагогического опыта курируемых педагогов на муниципальном, областном уровнях.

К п. 10. Наличие системы мониторинга результатов по курируемым вопросам, использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений, наличие устойчивой обратной связи о результатах образовательного процесса.

К п. 11. Организация повышения квалификации курируемых педагогов - прохождение курируемыми педагогами курсовой подготовки (в соответствии с нормативными требованиями), обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях не реже одного раза в два года, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени.

К п. 12. Взаимодействие с общественными организациями, органом самоуправления образовательного учреждения и другими учреждениями в рамках должностной инструкции, отражённое в локальных актах учреждения, планах работы, протоколах заседаний, совместных мероприятиях.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	измерители	Баллы
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции).	Да	-2
2	Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно.	Да	-2
3	Предписания государственной инспекции Российской Федерации по пожарному надзору (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно.	Да	-2
4	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогов.	Да	-2

3.2. Критерии стимулирования учителя (преподавателя).

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Положительная динамика уровня успеваемости (достижений) учащихся по итогам полугодия, переводных экзаменов.	Да		2
2	Объективность оценки учителем качества знаний учащихся	Да		2
3	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	Да		2
4	Наличие методической работы учителя	Да		1
5	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции.		Нет	0,5
6	Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов - на уровне района; - на областном уровне; - на федеральном уровне.	Да Да Да		1 1,5 2
7	Наличие аналитической работы учителя.	Да		1
8	Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе.	Да		1
9	Участие в инновационной и экспериментальной работе.	Да		1,5
10	Наличие работы с родителями.	Да		1
11	Эстетическое оформление предметной среды закреплённых учебных помещений с учётом санитарных норм.	Да		2
12	Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода	Да		1
13	Внеклассная работа с учащимися по предмету.	Да		1

Примечания:

К п. 1. Положительная динамика уровня успеваемости в классе по итогам каждого полугодия – сохранение и улучшение качества знаний учащихся. Рассматривается обобщённый результат по общему количеству учащихся, с которыми работает учитель.

К п. 2. Объективность оценки учителя качества знаний учащихся - соответствие оценки учителя (показателя развития) и внешней оценки со стороны внешнего эксперта (тест, срез, контрольная работа, экзамен).

К п. 3. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий. Данный показатель учитывает в том числе систематическое проведение здоровьесберегающих мероприятий в урочной и внеурочной деятельности

К п. 4. Наличие методической работы учителя - участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах («Учитель года») не ниже районного уровня в течение рассматриваемого периода. Участие в работе районного методического объединения, руководство методическим объединением учителей школьного уровня. Наличие систематизированного учебно-методического обеспечения образовательного процесса по преподаваемому предмету, опубликованных методических материалов, обобщённого педагогического опыта (на муниципальном и региональном уровне).

К п. 5. Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников ОУ, контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 7. Наличие аналитической работы учителя - наличие и систематическое использование исследований уровня усвоения знаний, умений и навыков, развития способностей, дифференцированный подход к организации учебной деятельности.

К п. 8. Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе – уверенное владение персональным компьютером и его систематическое использование в образовательном процессе.

К п. 9. Участие в инновационной и экспериментальной работе - наличие авторских программ, методик, технологий, участие в работе опытно-экспериментальных площадок.

К п. 10. Наличие работы с родителями – эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе, включая индивидуальную работу.

К п. 12. Прохождение курсовой подготовки, обучение в аспирантуре, соискательство и защита ученого звания.

К п. 13. Проведение внеклассных мероприятий по предмету, включает проведение школьных предметных олимпиад, конкурсов творческих работ, научных чтений и др.

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса	Да		-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах.	Да		-2
3	Наличие систематических пропусков учащимися уроков без уважительной причины.	Да		-2
4	Невыполнение учебной программы	Да		-2
5	Нарушение норм техники безопасности.	Да		-2

3.3. Критерии материального стимулирования классного руководителя.

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Сохранение контингента обучающихся (воспитанников).	Да		1
2	Повышение квалификации.	Да		0,5
3	Посещаемость учащимися учебно-воспитательных мероприятий в школе	Да		0,5
4	Правонарушения учащихся класса.		Нет	0,5
5	Наличие неуспевающих в классе по итогам каждого полугодия.		Нет	0,5
6	Сотрудничество с УДО, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями.	Да		0,5
7	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции.		Нет	0,5
8	Наличие реализуемой эффективной программы воспитательной работы классного руководителя.	Да		0,5
9	Наличие диагностической работы.	Да		0,5
10	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий.	Да		1
11	Охват горячим питанием учащихся класса.	Да		1
12	Эстетическое оформление предметной среды проводимых мероприятий.	Да		1
13	Наличие ученического самоуправления.	Да		1
14	Наличие работы с родителями.	Да		1
15	Наличие активного взаимодействия с учителями предметниками, школьным психологом, социальным педагогом.	Да		1

Примечания:

К п. 1. Выбытие обучающихся (воспитанников) без уважительных причин, в том числе отсутствие скрытого отсева в классе (перевод в вечернюю школу до 15 лет).

К п. 2. Повышение квалификации – прохождение курсовой подготовки, активное участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах («Классный руководитель года») не ниже районного уровня за рассматриваемый период.

К п.3. Посещаемость учащимися учебно-воспитательных мероприятий в школе – 100% посещаемость кроме отсутствия по уважительным причинам.

К п. 4. Правонарушения учащихся класса при наличии вступившего в силу постановления об административном взыскании или решения суда о применении мер уголовной ответственности.

К п. 6. Сотрудничество с УДО, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями – систематическое взаимодействие с УДО, ОУ, учреждениями культуры, спорта,

здравоохранения и т.д. по организации совместных воспитательных мероприятий для учащихся, привлечение специалистов партнёрских организаций к образовательной деятельности с учащимися.

К п. 7. Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции – своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников ОУ, контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 8. Наличие реализуемой эффективной программы воспитательной работы классного руководителя - наличие положительных промежуточных результатов выполнения программы, сопоставимость и сравнимость результатов.

К п. 9. Наличие диагностической работы – наличие анализа диагностических данных о динамике развития обучающихся, коллектива класса и состоянии семейного воспитания учащихся.

К п. 10. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий – данный показатель учитывается при наличии исследований, подтверждающих факт сохранения и улучшения показателей здоровья учащихся в результате применения этих технологий.

К п. 11. Охват горячим питанием учащихся класса выше среднего показателя по школе, в том числе и льготным питанием.

К п. 13. Наличие ученического самоуправления – наличие в классе действенной системы ученического самоуправления и участие воспитанников в общественных организациях и различных органах общественного управления ОУ.

К п. 14. Наличие работы с родителями – наличие в классе действующего родительского комитета и системы работы с родителями по совместному воспитанию учащихся.

К п.15. Проведение совместных мероприятий для родителей , учащихся.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители	Баллы
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса	Да	-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах.	Да	-2
3	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2
4	Систематические пропуски учащимися класса учебных занятий без уважительной причины	Да	-2

3.4. Критерии материального стимулирования педагога дополнительного образования

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Повышение квалификации;	Да	0,5
2	Наличие системы работы с документами	Да	0,5
3	Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов - на уровне района города и городского поселения районного подчинения; - на городском уровне или уровне муниципального района - на областном уровне - на федеральном уровне	Да Да Да Да	0,5 1 1,5 2
4	Наличие авторской образовательной программы.	Да	1
5	Наличие диагностической работы.	Да	0,5
6	Применение информационных технологий в образовательном процессе.	Да	0,5
7	Эстетическое оформление предметной среды учебных помещений с учётом санитарных норм.	Да	0,5
8	Наличие работы с родителями.	Да	0,5
9	Методическое обеспечение образовательного процесса	Да	1
10	Сотрудничество с УДО, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями.	Да	0,5

Примечания:

К п. 1. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, профессиональном конкурсе «Сердце отдаю детям» не ниже районного (городского) уровня, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени в рассматриваемый период.

К п. 2. Наличие системы работы с документами - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны учредителя, контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 3. Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов без учета количества призеров.

К п. 4. Наличие образовательной программы – наличие авторской программы образовательной деятельности, прошедшей независимую экспертизу и получившей сертификат соответствия.

К п. 5. Диагностическая работа – наличие анализа диагностических данных о динамике развития обучающихся, детского коллектива и состоянии семейного воспитания учащихся.

К п. 6. Применение информационных технологий в образовательном процессе – уверенное владение персональным компьютером и его систематическое использование в образовательном процессе.

К п. 8. Наличие работы с родителями – эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе.

К п. 9. Методическое обеспечение образовательного процесса – наличие методических разработок занятий с учащимися, согласно, утверждённой образовательной программы, образцов изделий, учебных проектов и т. д.

К п. 10. Сотрудничество с УДО, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями – систематическое взаимодействие с УДО, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и т.д. по организации совместных воспитательных мероприятий для учащихся, привлечение специалистов партнёрских организаций к образовательной деятельности с учащимися.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители	баллы
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса в помещении ОУ	Да	-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах.	Да	-2
3	Нарушение норм техники безопасности.	Да	-2

3.5. Критерии материального стимулирования педагога-психолога.

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Участие в реализации Программы развития образовательного учреждения, участие в инновационной и экспериментальной работе в образовательном учреждении	Да	2
2.	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции	Да	1
3.	Участие в системе мониторинга в образовательном учреждении	Да	1
4.	Наличие системы работы с одарёнными детьми	Да	1
5.	Наличие работы с родителями, педагогами образовательного учреждения	Да	0,5
6.	Наличие системы и анализ результатов психопрофилактической работы в образовательном учреждении.	Да	1
7.	Наличие системы и анализ результатов диагностической работы педагога-психолога в образовательном учреждении	Да	1
8.	Наличие системы и анализ результатов психологического просвещения участников образовательного пространства	Да	2
9.	Наличие коррекционно-развивающей работы в образовательном учреждении, включающей до 30% учащихся	Да	1
10.	Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов по психологии	Да	0,5
11.	Повышение квалификации	Да	1

12.	Количество учащихся, превышающее 500 чел.	Да	2
13.	Наличие системы работы с детьми «группы риска»	Да	2
14.	Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов	Да	1

Примечания:

К п. 1. Участие в реализации Программы развития образовательного учреждения – педагог – психолог принимает участие в разработке программы и психолого–педагогическом сопровождении участников образовательного процесса. Участие в инновационной и экспериментальной работе – наличие авторских программ, внедрение современных психотехнологий, участие в работе опытно- экспериментальных площадок.

К п. 2. Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции – своевременное ведение обязательной перспективной и текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников ОУ, представителей контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 3. Участие в системе мониторинга в образовательном учреждении – разработка программы и проведение мониторинга с целью поддержки образовательного процесса

К п. 4. Участие в работе педагогического коллектива по поддержке одаренных детей, использование соответствующих методик по выявлению творческих и профессиональных склонностей обучающихся.

К п.5. Наличие работы с родителями – сотрудничество с родителями по вопросам учебно-воспитательного процесса, формирование рекомендаций в ходе групповой и индивидуальной работы.

Наличие работы с педагогами – сотрудничество с педагогами по оптимизации учебно-воспитательного процесса, направленное на создание психолого-педагогических условий для полноценного психического развития учащихся и сохранения их психологического здоровья, включая групповую и индивидуальную работу.

К п.6. Наличие системы и анализ результатов психопрофилактической работы в образовательном учреждении – проведение мероприятий, направленных на предупреждение возникновения явлений дезадаптации и асоциального поведения обучающихся, воспитанников в образовательных учреждениях, разработка конкретных рекомендаций педагогическим работникам, родителям (законным представителям) по профилактике и преодолению кризисных проявлений в поведении детей, предоставление результатов работы, анализа причин.

К п.7. Наличие системы и анализ результатов диагностической работы педагога-психолога в образовательном учреждении – углубленное психолого-педагогическое изучение обучающихся, воспитанников на протяжении всего периода обучения, определение индивидуальных особенностей и склонностей личности, ее потенциальных возможностей в процессе обучения и воспитания, в профессиональном самоопределении, а также выявление причин и механизмов нарушений в обучении, развитии, социальной адаптации.

К п.8. Наличие системы и анализ результатов психологического просвещения участников образовательного пространства – формирование у субъектов образовательного пространства основ психологической культуры.

К п.9. Наличие коррекционно-развивающей работы в образовательном учреждении, включающей до 30% учащихся - активное воздействие на процесс формирования личности в детском и подростковом возрасте и сохранение ее индивидуальности.

К п.10. Призеры и победители олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов по психологии при наличии в образовательных программах учреждения спецкурсов, факультативов по психологии.

К п.11. Повышение квалификации педагога-психолога – прохождение курсовой подготовки, обобщение опыта работы, участие в конференциях, семинарах, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в течение рассматриваемого периода.

К п. 12. Количество учащихся, превышающее 500 чел. – за каждое последующие 250 обучающихся полагаются баллы.

К п. 13. Система работы с детьми «группы риска» - наличие плана деятельности, анализа состояния детского коллектива, выявление и работа по снижению количества детей, относящихся к «группе риска».

К п. 14. Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов – предоставление материалов в электронном и печатном виде.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Нарушение основных этических принципов в деятельности педагога-психолога	Да	-2
2	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса,	Да	-2

	нашедшие отражение в административных актах		
3	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2

Примечания:

К п.1. Нарушение основных этических принципов в деятельности педагога-психолога – нарушение этических норм и принципов практического психолога.

К п.2. Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах – наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.

3.6.Критерии материального стимулирования социального педагога

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Повышение квалификации	Да	1
2.	Правонарушения учащихся школы, состоящих на внутришкольном учете	Нет	1
3.	Посещаемость учебных занятий учащимися ОУ, состоящими на внутришкольном учете	Да	1
4.	Наличие неуспевающих по итогам каждого полугодия, состоящих на внутришкольном учете	Нет	1
5.	Сотрудничество с УДО, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями.	Да	2
6.	Отсутствие замечаний по работе с документацией согласно должностным инструкциям	Нет	1
7.	Наличие диагностической и аналитической работы	Да	2
8.	Просветительская работа с участниками образовательного процесса: педагогами, родителями, учащимися	Да	2
9.	Наличие работы с родителями (лицами их заменяющими, законными представителями)	Да	2

Примечания:

К п. 1. Повышение квалификации (прохождение курсовой подготовки, активное участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, самообразование и участие в методобъединениях).

К п. 2. Правонарушения учащихся школы (наличие вступившего в силу постановления об административном взыскании или решения суда о применении мер уголовной ответственности).

К п. 3. Обеспечение посещаемость учащимися ОУ (100% посещаемость кроме отсутствия по уважительным причинам).

К п. 5. Взаимодействие с социумом - ежемесячный учет организации свободного времени детей при взаимодействии с учреждениями дополнительного образования, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения, инспекцией по делам несовершеннолетних и т.д. по организации совместных воспитательных мероприятий для учащихся, состоящих на внутришкольном учете; оказание реабилитационных услуг в центрах, комплексах, службах и других учреждениях по восстановлению психического, физического и социального здоровья детей:

- «группы риска»,
- из многодетных семей,
- из малообеспеченных семей,
- опекаемых,
- детей-сирот,
- детей из неполных семей

К п. 6. Отсутствие замечаний по работе с документацией согласно должностным инструкциям (своевременное ведение обязательной документации, отсутствие замечаний со стороны администраторов ОУ, контролирующих органов по работе с документацией, знание законов, подзаконных актов, постановлений, распоряжений, инструкций, социально-правовых и социально-экономических основ деятельности социального педагога, системы учреждений, оказывающих помощь ребенку)

К п. 7. Проведение диагностической и аналитической работы (анализ диагностических данных по детям, состоящим на внутришкольном учете):

- по успеваемости обучающихся;
- по состоянию здоровья;

- по занятости в свободное время;
- составление социального паспорта семей

К п. 8. Просветительская работа: участие в родительском всеобуче, в конференциях для родителей, участие в создании буклетов по профилактической работе, стенной печати, классных часах, педсоветах.

К п. 9. Наличие работы с родителями (учет работы с родителями по оказанию помощи и поддержки: преодоление педагогических ошибок и конфликтных ситуаций, проведение деловых игр и пр.).

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии понижающие уровень стимулирования.	Измерители	Баллы
1.	Травматизм учащихся во время образовательного процесса, организуемого социальным педагогом.	Да	-1
2.	Правонарушения учащихся школы, состоящих на внутришкольном учёте.	Да	-1
3.	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся со стороны социального педагога.	Да	-1
4	Нарушение норм техники безопасности.	Да	-1

3.7. Критерии материального стимулирования педагогов-организаторов.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Повышение квалификации	Да	1
2	Наличие системы работы с документами	Да	1
3	Наличие победителей на конкурсах, соревнованиях в рамках должностных инструкций - на уровне района города и городского поселения районного подчинения; - на городском уровне или уровне района области; - на областном уровне; - на федеральном уровне	Да Да Да Да	0,5 1 1,5 2
4	Наличие реализуемой эффективной программы развития детского объединения (организации)	Да	1,5
5	Наличие диагностической и аналитической работы; владение персональным компьютером	Да	2
6	Эстетическое оформление помещений для работы с детьми на мероприятиях	Да	1
7	Сотрудничество с учреждениями дополнительного образования, ОУ, учреждениями культуры, спорта и другими учреждениями	Да	1
8	Наличие детского объединения	Да	1,5

Примечания:

К.п. 1. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах (не ниже районного уровня), публикации в прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в рассматриваемый период.

К.п. 2. Наличие системы работы с документами- своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны администраторов ОУ, представителей контролирурующих органов.

К.п. 3. Наличие победителей на конкурсах, соревнованиях без учета количества призеров.

К.п. 4. Наличие реализуемой эффективной программы воспитательной работы- наличие положительных промежуточных результатов выполнения программы, сопоставимость и сравнимость результатов.

К.п. 5. Наличие диагностической работы - анализ динамики развития детского коллектива, состояния воспитания учащихся. Владение персональным компьютером, использование ПК при формировании мониторинговых и диагностических материалов.

К.п.6. Эстетическое, развивающее оформление помещений для постоянной работы с детьми, для организации мероприятий с учетом возрастных особенностей детей.

К.п. 7. Ежемесячный учет совместных воспитательных мероприятий для учащихся с УДО, других ОУ, учреждениями культуры, спорта и т.д., привлечение внешних специалистов к образовательной деятельности с учащимися (без количественного показателя, с учетом качества проведенных мероприятий).

К.п. 8. Наличие в школе действующего детского объединения и высокая степень участия обучающихся в его деятельности (не ниже районного уровня).

(Продолжение по другим типам и видам образовательных учреждений находится в отдельном файле)

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах	Да	- 2
2	Травматизм учащихся во время образовательных мероприятий, проводимых вожатой.	Да	- 2
3	Нарушение норм техники безопасности.	Да	- 2

3.8. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника образовательного учреждения за результативность и качество труда устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения в денежной сумме на период, предусмотренный системой оплаты труда в данном учреждении. Размеры выплат стимулирующего характера работника максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

3.9. Размер выплат стимулирующего характера директору образовательного учреждения устанавливается приказом учредителя по согласованию с органом самоуправления образовательным учреждением.

3.10. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам ОУ за результативность и качество труда, является итоговый оценочный лист и решение органа самоуправления образовательного учреждения о согласовании оценки результативности деятельности работников ОУ. Оценка результативности и качества труда работников ОУ проводится экспертно-аналитической группой с оформлением оценочного листа работника.

3.11. Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом руководителя образовательного учреждения. В состав экспертно-аналитической группы могут входить руководитель ОУ, заместители руководителя ОУ, руководители методических объединений (комиссий), представители представительного органа работников, представители органа самоуправления ОУ.

3.12. Экспертно – аналитическая группа заполняет оценочные листы на педагогических работников согласно критериям и баллам, утвержденным положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения. Координирует деятельность экспертно-аналитической группы руководитель или заместитель руководителя ОУ.

3.13. Форма и содержание оценочных листов результативности и качества деятельности работника включают: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы, выставленные экспертами по соответствующим критериям, фамилию и инициалы эксперта, дату заполнения оценочного листа.

3.14. Утверждение итоговых оценочных листов работников ОУ проводится на итоговом заседании экспертно-аналитической группы с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены экспертно-аналитической группы, фамилия и занимаемая должность работника, критерии результативности деятельности работника и среднеарифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленным экспертами.

3.15. В течение 5 рабочих дней с момента итогового заседания экспертно-аналитической группы руководитель ОУ знакомит каждого сотрудника ОУ с итоговым оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и роспись.

3.16. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник образовательного учреждения в течение 5 рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в экспертно-аналитическую группу.

3.17. Экспертно-аналитическая группа рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а также органы, уполномоченные рассматривать трудовые споры или орган самоуправления ОУ.

3.18. Руководитель образовательного учреждения представляет в орган самоуправления образовательного учреждения аналитическую информацию о достижениях работников образовательного учреждения, стимулирование которых производится за результативность и качество труда в виде итогового оценочного листа, включающего критерии и количество баллов.

3.19. На основании представления руководителя образовательного учреждения орган самоуправления ОУ принимает решение о согласовании представленных результатов или же предлагает мотивированные изменения. Решение по вопросам согласования, внесения мотивированных изменений принимаются простым большинством голосов. Правомочность принятия решений органа самоуправления образовательного учреждения определяется на основании документов, регламентирующих его деятельность.

3.20. На основании проведённой оценки достижений работников образовательного учреждения производится подсчёт баллов за соответствующий период, по каждому работнику ОУ и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированные в итоговых оценочных листах по каждому работнику. Подсчёт баллов для оценки руководителя образовательного учреждения проводится учредителем. Полученное количество баллов суммируется с баллами других работников образовательного учреждения и определяется итоговое количество баллов по учреждению.

3.21. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда (п.1.3.положения), запланированный на период установления стимулирующих надбавок за минусом суммы, необходимой на уплату единого социального налога, делится на итоговое количество баллов по учреждению. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла «Д».

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику ОУ рассчитывается по формуле.

$$HE = (D * B) / M \text{ где:}$$

HE – ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

D – денежный вес одного балла;

B – количество баллов;

M- количество месяцев в периоде, на который устанавливается стимулирующая надбавка

Например, ФОТ надбавок на период с сентября по декабрь включительно составляет 250000 руб., а общая сумма баллов, набранная работниками МОУ = 1000, тогда денежный вес 1 балла=250000 руб.:1000=250 руб.

Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника МОУ и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждому работнику на период с сентября по декабрь включительно.

Определение размеров поощрительных надбавок за результаты труда на январь – август очередного года происходит по такой же схеме в январе очередного года.

4. Стимулирование работников образовательного учреждения, критериальная база оценки качества и результативности труда по должностям которых не предусмотрена разделом 3 настоящего приложения, производится за счёт доли фонда стимулирующих выплат пропорциональной доле базового фонда оплаты труда используемой на оплату труда этой категории работников.
