**
АДМИНИСТРАЦИЯ**

## **Эвенкийского муниципального района**

**Красноярского края**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

«28» 02 2013 г. п. Тура № 124-п

**О новых системах оплаты труда**

**работников муниципальных бюджетных и казенных общеобразовательных учреждений (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования), образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста и дошкольных образовательных учреждений Эвенкийского муниципального района**

# В соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений", Постановлением Правительства Красноярского края от 19 ноября 2009 г. N 586-п «Об утверждении Порядка проведения эксперимента по введению новых систем оплаты труда работников бюджетных и казенных учреждений Красноярского края», постановлением Правительства Красноярского края от 15 декабря 2009 г. N 648-П "Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края", постановлением Правительства Красноярского края от 27 ноября 2009 г. N 609-П "Об утверждении Порядка исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя краевого государственного бюджетного или казенного учреждения", приказом министерства образования и науки Красноярского края от 15 декабря 2009 г. N 988 "Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края", Постановлением Правительства Красноярского края от 01 декабря 2009 г. № 617-п «Об утверждении перечня должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности», Приказом Министерства образования и науки Красноярского края от 15 декабря 2009 г. № 987 «Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам краевых государственных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы», Уставом Эвенкийского муниципального района, Постановлением администрации Эвенкийского муниципального района от 16.06.2011г. № 469-п «О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Эвенкийского муниципального района», Постановлением администрации Эвенкийского муниципального района от 26.04.2012 г. № 377-п «О переводе на новые системы оплаты труда муниципальных дошкольных образовательных учреждений, муниципальных учреждений культуры клубного и библиотечного типов, муниципальных учреждений социальной защиты населения Эвенкийского муниципального района», Постановлением администрации Эвенкийского муниципального района от 19.09.2012г. № 900-п «Об утверждении Положения о порядке, условиях и размерах выплат воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей в муниципальных казенных образовательных учреждениях Эвенкийского муниципального района, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей»,

**П О С Т А Н О В Л Я Ю:**

1. Утвердить:

1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных общеобразовательных учреждений (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования), образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста и дошкольных образовательных учреждений Эвенкийского муниципального района, согласно приложению №1;

1.2. Перечень должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование» согласно приложению № 2;

1.3. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального образовательного учреждения Эвенкийского муниципального района согласно приложению № 3;

1.4. Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных образовательных учреждений Эвенкийского муниципального района, согласно приложению № 4.

1.5. Показатели и порядок отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений, согласно приложению № 5.

1.6. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений Эвенкийского муниципального района могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, согласно приложению № 6.

2. Руководителям муниципальных казенных образовательных учреждений Эвенкийского муниципального района внести изменения в локальные нормативные акты учреждений согласно постановлению.

3. Признать утратившими силу:

-постановление администрации Эвенкийского муниципального района от 28.10.2011 г. № 959-п «О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных общеобразовательных учреждений (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования) и образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Эвенкийского муниципального района».

-постановление администрации Эвенкийского муниципального района от 18.05.2012 г. № 450/1-п «О новых системах оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений Эвенкийского муниципального района».

4. Постановление вступает в силу со дня официального опубликования в газете «Эвенкийская жизнь».

5. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на заместителя Главы администрации Эвенкийского муниципального района по социальным вопросам Л.В. Паникаровскую.

Глава администрации п/п А.Ю. Черкасов

 приложение № 1

к постановлению

администрации района

 от «28» 02 2013 г. № 124-п

**Положение**

**об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных общеобразовательных учреждений (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования), образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста и дошкольных образовательных учреждений Эвенкийского муниципального района**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

 Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных общеобразовательных учреждений (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования), образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста идошкольных образовательных учреждений Эвенкийского муниципального района (далее – образовательные учреждения) разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений", Постановлением Правительства Красноярского края от 19 ноября 2009 г. N 586-п «Об утверждении Порядка проведения эксперимента по введению новых систем оплаты труда работников бюджетных и казенных учреждений Красноярского края», постановлением Правительства Красноярского края от 15 декабря 2009 г. N 648-П "Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края", постановлением Правительства Красноярского края от 27 ноября 2009 г. N 609-П "Об утверждении Порядка исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя краевого государственного бюджетного или казенного учреждения", приказом министерства образования и науки Красноярского края от 15 декабря 2009 г. N 988 "Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края", Постановлением Правительства Красноярского края от 01 декабря 2009 г. № 617-п «Об утверждении перечня должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности», Приказом Министерства образования и науки Красноярского края от 15 декабря 2009 г. № 987 «Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам краевых государственных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы», Уставом Эвенкийского муниципального района, Постановлением администрации Эвенкийского муниципального района от 16.06.2011г. № 469-п «О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Эвенкийского муниципального района», Постановлением администрации Эвенкийского муниципального района от 26.04.2012 г. № 377-п «О переводе на новые системы оплаты труда муниципальных дошкольных образовательных учреждений, муниципальных учреждений культуры клубного и библиотечного типов, муниципальных учреждений социальной защиты населения Эвенкийского муниципального района», Постановлением администрации Эвенкийского муниципального района от 19.09.2012г. № 900-п «Об утверждении Положения о порядке, условиях и размерах выплат воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей в муниципальных казенных образовательных учреждениях Эвенкийского муниципального района, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей» и регулирует порядок оплаты труда работников образовательных учреждений, включенных в перечень учреждений на введение новых систем оплаты труда работников бюджетных и казенных учреждений Красноярского края дополнительно, без проведения конкурсного отбора, подведомственных Управлению образования администрации Эвенкийского муниципального района, по виду экономической деятельности «Образование».

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

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

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

2. Выплаты компенсационного характера.

2.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

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

2.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам учреждения на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации;

оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

3. Начисление заработной платы при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором осуществляется в следующем порядке:

3.1. Оплата труда педагогическим работникам.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в учреждении применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников учреждения применяется при оплате:

-за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников;

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

-за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения.

Размер оплаты за один час для учителей определяется по следующей формуле:

Су = ФОТу / (4,3\*Чу), где

Су – размер оплаты за один час работы для учителей;

ФОТу – средний месячный фонд оплаты труда учителей, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

Чу – общее количество часов учителей в неделю в соответствии с тарификацией.

Размер оплаты за один час для педагогических работников (за исключением учителей) определяется раздельно:

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 18 часов в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 24 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 25 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 30 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часа в неделю, -

по следующей формуле:

Сп = ФОТп / (4,3\*Чп), где

Сп – размер оплаты за один час работы для иных педагогических работников;

ФОТп – средний месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

Чп – общее количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю.

3.2. Оплата труда иным работникам.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в одно и то же рабочее время, работнику производится доплата.

Размер доплаты за один рабочий день для иных работников определяется по следующей формуле:

Ср = ФОТр / Чр / 249, где

Ср – размер оплаты за один день работы для иных работников;

ФОТр – годовой фонд оплаты труда работников по соответствующей должности, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты в соответствии со штатным расписанием;

Чр – общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием.

4. Выплаты стимулирующего характера.

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

III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ,

ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

1. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений, их заместителям устанавливаются в соответствии настоящим разделом как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

2. Предельное количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет 45 должностных окладов руководителей учреждений в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителям учреждений может направляться на стимулирование труда работников учреждений. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с Управлением образования администрации Эвенкийского муниципального района (далее – Управление образования).

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

10 часов в неделю - директорам начальных общеобразовательных учреждений с количеством обучающихся до 50 человек, вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений с количеством учащихся до 80 (в городах и поселках - до 100 человек);

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

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

3. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений осуществляется ежеквартально с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат (далее - рабочая группа), образованной Управлением образования администрации Эвенкийского муниципального района.

3.1. Управление образования администрации ЭМР представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, в том числе включающая информацию органов самоуправления образовательных учреждений, в том числе общественных советов образовательных учреждений, являющаяся основанием для премирования руководителей учреждений.

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

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

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

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

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

4.1. При выплатах по итогам работы учитываются:

-степень освоения выделенных бюджетных средств;

-подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;

-участие в инновационной деятельности;

- своевременность и качество проведения ремонтных работ

-организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы руководителям учреждений, их заместителям определяется согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

5. Персональные выплаты руководителям учреждений устанавливаются по решению управления образования администрации Эвенкийского муниципального района на срок не более 1 года.

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

7. Заместителям руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя соответствующего учреждения.

Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных общеобразовательных учреждений (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования), образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста и дошкольных образовательных учреждений Эвенкийского муниципального района

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов),**

**ставок заработной платы работников учреждений**

1. Профессиональные квалификационные группы

должностей работников высшего и дополнительного

профессионального образования

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размероклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала |
| 1 квалификационный уровень | 2 610,0 |
| 2 квалификационный уровень  | 2 868,0 |
| 3 квалификационный уровень | 3 149,0 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений  |
| 1 квалификационный уровень | 3 785,0 |
| 2 квалификационный уровень | 4 419,0 |
| 3 квалификационный уровень | 4 749,0 |
| 4 квалификационный уровень  | 5 501,0 |
| 5 квалификационный уровень | 5 924,0 |
| 6 квалификационный уровень | 7 596,0 |

2. Профессиональная квалификационная группа

должностей работников образования

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня |
|  | 2 032,0 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня |
| 1 квалификационный уровень |  |  2 140,0\* |
| 2 квалификационный уровень |  | 2 375,0 |
| Профессиональная квалификационная группа должностейпедагогических работников |
| 1 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования  | 2 872,0 |
| при наличии высшего профессионального образования | 3 282,0 |
| 2 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования  | 3 011,0 |
| при наличии высшего профессионального образования | 3 442,0 |
| 3 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования  | 3 307,0 |
| при наличии высшего профессионального образования | 3 780,0 |
| 4 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования  | 3 628,0 |
| при наличии высшего профессионального образования | 4 147,0 |  |

\* Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 2 417,0 руб., для должности «дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3 281,0 руб.

3. Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые должности служащих»

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размероклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»  |
| 1 квалификационный уровень  | 2 140,0 |
| 2 квалификационный уровень  | 2 258,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| 1 квалификационный уровень  | 2 375,0 |
| 2 квалификационный уровень  | 2 610,0 |
| 3 квалификационный уровень  | 2 868,0 |
| 4 квалификационный уровень  | 3 620,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |
| 1 квалификационный уровень | 2 610,0 |
| 2 квалификационный уровень | 2 868,0 |
| 3 квалификационный уровень  | 3 149,0 |
| 4 квалификационный уровень | 3 785,0 |

4. Профессиональные квалификационные группы

должностей работников физической культуры и спорта

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размероклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня |
|  | 2 375,0 |

5. Профессиональные квалификационные группы

должностей работников культуры, искусства и кинематографии

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа«Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» |
|   | 2 375,0 |
| Профессиональная квалификационная группа«Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» |
|   | при наличии среднего профессионального образования  | 2 868,0 |
| при наличии высшего профессионального образования | 3 620,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава» |
|  | 4 523,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня» |
|   | 2 032,0 |
| Профессиональная квалификационная группа«Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня» |
| 1 квалификационный уровень | 2 140,0 |
| 2 квалификационный уровень | 2 375,0 |
| 4 квалификационный уровень | 3 456,0 |  |

6. Профессиональные квалификационные группы

должностей медицинских и фармацевтических работников

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»  |
| 1 квалификационный уровень | 1 839,0 |
| Профессиональная квалификационная группа«Средний медицинский и фармацевтический персонал»  |
| 1 квалификационный уровень | 2 375,0 |
| 2 квалификационный уровень | 2 610,0 |
| 3 квалификационный уровень |  2 826,0\* |
| 4 квалификационный уровень | 3 090,0 |
| 5 квалификационный уровень | 3 462,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»  |
| 2 квалификационный уровень | 4 089,0 |

\* Для должностей «медицинская сестра палатная (постовая)», «медицинская сестра по физиотерапии», «медицинская сестра по массажу» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3 090,0 руб.

7. Профессиональные квалификационные

группы общеотраслевых профессий рабочих

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»  |
| 1 квалификационный уровень | 1 839,0 |
| 2 квалификационный уровень | 1 927,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» |
| 1 квалификационный уровень | 2 140,0 |
| 2 квалификационный уровень  | 2 550,0 |
| 3 квалификационный уровень  | 2 868,0 |
| 4 квалификационный уровень | 3 456,0 |

8. Должности руководителей структурных подразделений

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений |
| 1 квалификационный уровень | 4 419,0 |
| 2 квалификационный уровень | 4 749,0 |
| 3 квалификационный уровень | 5 125,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| 2 квалификационный уровень | 2 610,0 |
| 3 квалификационный уровень | 2 868,0 |
| 4 квалификационный уровень | 3 620,0 |
| 5 квалификационный уровень | 4 089,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |
| 5 квалификационный уровень | 4 419,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» |
| 1 квалификационный уровень | 4 749,0 |
| 2 квалификационный уровень | 5 501,0 |
| 3 квалификационный уровень | 5 924,0 |

9. Должности, не предусмотренные

профессиональными квалификационными группами

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Должность | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |  |
| Заведующий библиотекой | 4 419,0 |
| Художественный руководитель | 4 523,0 |

Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных общеобразовательных учреждений (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования), образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста и дошкольных образовательных учреждений Эвенкийского муниципального района

**Виды и размеры**

**компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся**

**от нормальных (при выполнении работ в других условиях,**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nп/п | Виды компенсационных выплат | Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| 1[\*](#sub_1356) | за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) (кроме медицинских работников) | 20 |
| 2 | медицинским работникам за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) | 15 |
| 3 | за работу в специальных учебно-воспитательных учреждениях для детей и подростков с девиантным поведением | 20 |
| 4 | медицинским работникам за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для обучающихся, воспитанников с дефектами умственного развития и детей с поражением ЦНС с нарушением психики | 25 |
| 5 | за работу в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении, в группах оздоровительной направленности в дошкольных образовательных учреждениях | 20 |
| 6 | руководителям образовательных учреждений, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении;руководителям, работникам общеобразовательных школ-интернатов, непосредственно занятых в таких классах (группах) | 1520 |
| 7 | медицинским и иным работникам, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, занятие которых связано с опасностью инфицирования микробактериями туберкулеза в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа для детей, инфицированных туберкулезом | 25 |
| 8 | учителям и педагогам, работа которых связана с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза в стационарах для детей, страдающих различными формами туберкулезной инфекции | 25 |
| 9 | руководителям, педагогическим работникам и другим специалистам медико-педагогических и психолого-медико-педагогических консультаций, логопедических пунктов | 20 |
| 10 | за работу в образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального и среднего профессионального образования | 20 |
| 11 | за работу в общеобразовательных школах-интернатах | 15 |
| 12 | педагогическим работникам лицеев, гимназий, колледжей | 15 |
| 13 | учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых | 20 |
| 14 | женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов) | 30 |
| 15 | мастерам производственного обучения и старшим мастерам учреждений начального и среднего профессионального образования, осуществляющим подготовку рабочих и специалистов для предприятий и организаций угольной, сланцевой промышленности, черной и цветной металлургии и для горно-капитальных работ | 15 |
| 16 | работникам оздоровительных лагерей всех типов и наименований за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени | 15 |
| 17 | водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день | 25 |

**отклоняющихся от нормальных)**

\*В образовательных учреждениях, имеющих классы или группы для детей с ограниченными возможностями здоровья. Оплата труда педагогических работников производится только за часы занятий, которые они ведут в этих классах и группах.

Приложение № 3

к Положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных общеобразовательных учреждений (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования), образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста и дошкольных образовательных учреждений Эвенкийского муниципального района

**Виды выплат**

**стимулирующего характера, размер и условия**

**их осуществления, критерии оценки результативности**

**и качества деятельности учреждений для руководителей,**

**заместителей руководителя муниципальных образовательных учреждений Эвенкийского муниципального района**

# Общеобразовательные учреждения, в том числе общеобразовательные школы-интернаты, образовательные учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должности | Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений | Условия | Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы |
| наименование | индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Руководитель учреждения | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| Создание условий для осуществления образовательного процесса | материально- техническая, ресурсная обеспеченность образовательного процесса | в соответствии с лицензией | 15%  |
| обеспечение санитарно- гигиенических условий образовательного процесса; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда | Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки | 15% |
| Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав | Положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию | 10% |
| Эффективность финансово-экономической деятельности | Исполнение бюджетной сметы  | 15%  |
| своевременность и качественное проведение текущих и капитальных ремонтов | 10%  |
| Обеспечение жизнедеятельности учреждения в соответствии с нормами | 5%  |
| Сохранение здоровья учащихся в учреждении | организация обеспечения учащихся горячим питанием | отсутствие жалоб  |  5%  |
| создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья учащихся, воспитанников | отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний воспитанников |  10% |
|  Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы  |
| Обеспечение качества образования в учреждении | показатели качества по результатам аттестации учреждения, итоговой аттестации выпускников, контрольных срезов, итоговых контрольных работ | Средние показатели качества не ниже установленных нормативов Красноярского края | 15% |
| участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы | участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах | 5% |
| победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах |  10% |
| достижения обучающихся, воспитанников в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях | наличие призеров и победителей |  15% |
| Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися, воспитанниками | 0 |  5%  |
| Сохранность контингента обучающихся, воспитанников | наполняемость классов в течение года в соответствии с планом комплектования | движение учащихся в пределах 1 - 2% от общей численности  | 15% |
| Выплаты за качество выполняемых работ  |
| Эффективность управленческой деятельности | Обеспечение государственно - общественного характера управления в учреждении | наличие и функционирование в учреждении органа государственно - общественного управления |  15% |
| отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций  | 0 |  10% |
| отсутствие нарушений трудового законодательства | 0 |  5% |
| Управленческая культура | качество владения управленческими функциями (аналитические документы, обоснованность и реализация программ, проектов, планов, системность контроля, своевременность коррекции, согласованность руководства, четкость организации) | наличие программ, проектов, планов и аналитических документов по их реализации | 10% |
| Эффективность реализуемой кадровой политики (оптимальность штатного расписания, стабильность кадрового состава) | наличие действующей системы непрерывного профессионального развития педагогических кадров  | 10%  |
| Заместители руководителя | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| Создание условий для осуществления учебно - воспитательного процесса | материально- техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса | в соответствии с лицензией | 10%  |
| Наличие высококвалифицированных педагогических кадров | Положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию | 10%  |
| обеспечение санитарно - гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно - бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда | Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки  | 20%  |
| система непрерывного развития педагогических кадров | наличие и реализация программы развития педагогических кадров | 20%  |
| Сохранение здоровья учащихся в учреждении  | организация обеспечения учащихся горячим питанием | отсутствие жалоб  |  10%  |
| создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей | организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся, воспитанников | 10%  |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы  |
| Обеспечение качества образования в учреждении | Показатели качества по результатам аттестации | Не ниже 50 % | 20%  |
| участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы | участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах | 10% |
| победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах |  20%  |
| достижения обучающихся, воспитанников в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях | наличие призеров и победителей |  20%  |
| Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися, воспитанниками | 0 |  10%  |
| Сохранность контингента обучающихся, воспитанников | наполняемость классов в течение года в соответствии с планом комплектования | движение учащихся в пределах 1 - 2% от общей численности  | 20%  |
| Выплаты за качество выполняемых работ |
| Эффективность управленческой деятельности | управление учебно- воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа надпредметного содержания, программа воспитания) | наличие и реализация программ и проектов | 20% |

**Дошкольные образовательные учреждения**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должности | Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения | Условия | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| наименование | индикатор |  |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Руководитель учреждения | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| Создание условий для осуществления образовательного процесса | материально-техническая, ресурсная обеспеченность образовательного процесса | в соответствии с лицензией | 15% |
| обеспечение санитарно-гигиенических условий образовательного процесса; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда | отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки | 15% |
| укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав | положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию | 10% |
| эффективность финансово-экономической деятельности | исполнение бюджетной сметы, плана финансово-хозяйственной деятельности | 15% |
| своевременность и качественное проведение текущих и капитальных ремонтов | 10% |
| обеспечение жизнедеятельности учреждения в соответствии с нормами | 15% |
| Сохранение здоровья детей в учреждении | организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным с Роспотребнадзором цикличным меню | отсутствие жалоб, замен продуктов, замечаний Роспотребнадзора | 15% |
| создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей | отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний детей | 20% |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
| Обеспечение качества образования в учреждении | участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы | участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах | 10% |
| победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах | 15% |
| достижения детей в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях | наличие призеров и победителей | 15% |
| Сохранность контингента детей | наполняемость групп в течение года в соответствии с планом комплектования | движение детей в пределах 1-2% от общей численности | 15% |
| Выплаты за качество выполняемых работ |
| Эффективность управленческой деятельности | обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении | наличие и функционирование в учреждении органа государственно-общественного управления | 10% |
| отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций | 0 | 5% |
| отсутствие нарушений трудового законодательства | 0 | 10% |
| Управленческая культура | качество владения управленческими функциями (аналитические документы, обоснованность и реализация программ, проектов, планов, системность контроля, своевременность коррекции, согласованность руководства, четкость организации) | наличие программ, проектов, планов и аналитических документов по их реализации | 10% |
| эффективность реализуемой кадровой политики (оптимальность штатного расписания, стабильность кадрового состава) | наличие действующей системы непрерывного профессионального развития педагогических кадров | 10% |
| Заместители руководителя учреждения | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса | материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса | в соответствии с лицензией | 10% |
| наличие высококвалифицированных педагогических кадров | положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию | 20% |
| обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда | отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки | 20% |
| система непрерывного развития педагогических кадров | наличие и реализация программы развития педагогических кадров | 10% |
| Сохранение здоровья детей в учреждении | организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным с Роспотребнадзором цикличным меню | отсутствие жалоб, замен продуктов, замечаний Роспотребнадзора | 10% |
| создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей | организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся, воспитанников | 10% |
| посещаемость детей | не менее 80% | 20% |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
| Обеспечение качества образования в учреждении | участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы | участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах | 20% |
| победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах | 20% |
| достижения воспитанников в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях | наличие призеров и победителей | 20% |
| Сохранность контингента обучающихся, воспитанников | наполняемость групп в течение года в соответствии с планом комплектования | движение детей в пределах 1-2% от общей численности | 20% |
| Выплаты за качество выполняемых работ |
| Эффективность управленческой деятельности | управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа воспитания) | наличие и реализация программ и проектов | 20% |

Приложение № 4

к Положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных общеобразовательных учреждений (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования), образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста и дошкольных образовательных учреждений Эвенкийского муниципального района

**Размер персональных выплат**

**руководителям и заместителям руководителей**

**образовательных учреждений Эвенкийского муниципального района**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Виды персональных выплат | Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) |
| 1 | при наличии высшей квалификационной категориипри наличии первой квалификационной категории | 20%15% |
| 2 | Сложность, напряженность и особый режим работы;наличие филиалов:до 3-хсвыше 3-х | 30%60% |
| 3 | опыт работы в занимаемой должности\*: |  |
| от 1 года до 5 летпри наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения\*\*при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения\*\*при наличии почетного звания начинающегося со слов «Заслуженный» при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»\* | 5%15%20%15%20% |
| от 5 лет до 10 летпри наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения\*\*при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения\*\*при наличии почетного звания начинающегося со слов «Заслуженный» при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»\* | 15%25%30%25%30% |
| свыше 10 лет  при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения\*\*при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения\*\*при наличии почетного звания начинающегося со слов «Заслуженный» при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»\* | 25%35%40% 35%40% |
| 4 | работа в сельской местности | 25% |
| 5 | специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными учреждениями образования | 20% |

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

<\*\*> производится при условии соответствия почетного звания профилю учреждения
или профилю педагогической деятельности.

Приложение № 5

 к Положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных общеобразовательных учреждений (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования), образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста и дошкольных образовательных учреждений Эвенкийского муниципального района

**Размер выплат по итогам работы руководителям и заместителям руководителей муниципальных образовательных учреждений Эвенкийского муниципального района**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Критерии оценки результативности и качества труда работников образовательного Учреждения | Условия |  Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |  |
| наименование | индикатор |
| Степень освоения выделенных бюджетных средств | Процент освоения выделенных бюджетных средств | от 98% до 99%от 99,1% до 100% | 70%100% |  |
| Проведение ремонтных работ | Текущий ремонтКапитальный ремонт | выполнен в срок, качественно,в полном объеме | 25%50% |  |
| Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году | Учреждение принято надзорными органами | без замечаний | 50% |  |
| Участие в инновационной деятельности | Наличие реализуемых проектов | реализация проектов | 100% |  |
| Организация и проведение важных работ, мероприятий | Наличие важных работ, мероприятий | международныефедеральныемежрегиональныерегиональныевнутри образовательного учреждения | 100%90%80%70%60% |  |

приложение № 2

к постановлению

администрации района

 от «28» 02 2013 г. № 124-п

**Перечень**

**должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование»**

|  |  |
| --- | --- |
| Тип учреждений | Должности, профессии работников учреждений |
| 1. Дошкольные образовательные учреждения | воспитатель |
| 2. Общеобразовательные учреждения начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования | учитель |
| 2.1. Общеобразовательные школы-интернаты | учительвоспитатель |
| 3. Учреждения дополнительного образования детей | педагог дополнительного образованиятренер-преподавательпедагог-организаторконцертмейстер |
| 4. Образовательные учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста | учительвоспитатель |

приложение № 3

к постановлению

администрации района

 от «28» 02 2013 г. № 124-п

**Порядок**

**исчисления среднего размера оклада (должностного оклада),**

**ставки заработной платы работников основного персонала**

**для определения размера должностного оклада руководителя**

**муниципального образовательного учреждения Эвенкийского муниципального района**

1. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения (далее - Порядок) определяет правила исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения (далее - учреждение).

2. Настоящий Порядок распространяется на бюджетные и казенные муниципальные общеобразовательные учреждения (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования), образовательные учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста и дошкольные образовательные учреждения Эвенкийского муниципального района.

3. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

,

где ДОср - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

ДОi - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием учреждения с учетом повышающего коэффициента и нагрузки;

n - штатная численность работников основного персонала.

4. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения подлежит пересмотру в случае:

изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала учреждения более чем на 15 процентов;увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников

приложение № 4

к постановлению

администрации района

от «28» 02 2013 г. № 124-п

**Виды, условия, размер и порядок установления выплат**

**стимулирующего характера, в том числе критерии оценки**

**результативности и качества труда работников муниципальных образовательных учреждений Эвенкийского муниципального района**

1. Настоящие виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда распространяют свое действие на работников образовательных учреждений, включенных в перечень учреждений на введение новых систем оплаты труда дополнительно, без проведения конкурсного отбора (далее - Порядок), регулируют отношения, возникающие между дошкольными образовательными учреждениями, включенными в перечень учреждений на введение новых систем оплаты труда дополнительно, без проведения конкурсного отбора, подведомственными Управлению образования администрации Эвенкийского муниципального района (далее - Учреждения), и их работниками в связи с предоставлением работникам выплат стимулирующего характера, по виду экономической деятельности «Образование».

2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников учреждений за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4. Работникам Учреждений по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждениями на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

-выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

-выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

-выплаты за качество выполняемых работ;

-персональные выплаты (с учетом квалификационной категории, сложности и напряженности, особого режима работы, опыта работы, работы в сельской местности, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне минимального размера оплаты труда (МРОТ), региональной выплаты);

-выплаты по итогам работы.

 Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждений устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Порядку.

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, Учреждениями могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные приложениями № 1, 3 к настоящему Порядку.

5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам образовательного учреждения.

Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

6. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением № 2 к настоящему Порядку.

6.1. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, предоставляется региональная выплата.

Для целей расчета региональной выплаты размер заработной платы составляет:

8628 рубля - в Эвенкийском районе севернее параллели 63° северной широты;

8269 рубля - в Эвенкийском районе южнее параллели 63° северной широты;

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанного времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта, при расчете региональной доплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

7. При выплатах по итогам работы учитываются:

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности образовательных учреждений;

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам образовательных учреждений устанавливается в соответствии с приложением № 3 к настоящему Порядку.

8. Руководитель образовательного учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию Совета трудового коллектива образовательного учреждения.

9. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере.

10. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем образовательного учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.

11. При установлении выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) учреждения применяют балльную оценку.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

,

где:

С - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде;

С1балла - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

Бi- количество баллов по результатам оценки труда i-ro работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

,

где:

 - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в месяц в плановом периоде;

 - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения в расчете на месяц в плановом периоде;

n - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя учреждения.

О стим не может превышать О стим1

,

где:

 - предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

 Qзп - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладоis), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учрждения на месяц в плановом периоде;

 Qгар - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм выплат компенсационного характера на месяц в плановом периоде), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

 - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяц в плановом периоде.

,

где:

 - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде без учета выплат по итогам работы;

 - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяц в плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;

 - количество календарных дней в месяц в плановом периоде).

приложение № 5

к постановлению

администрации района

 от «28» 02 2013 г. № 124-п

 **ПОКАЗАТЕЛИ И ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ**

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ**

**ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ**

1. К показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб учреждения:

численность работников учреждения;

количество обучающихся (воспитанников);

показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

2. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда.

3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, установленных [пунктами 7](#sub_507) и [8](#sub_508) настоящего приложения.

4. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы учреждения на 1 января текущего года.

При этом контингент обучающихся (воспитанников) учреждений определяется:

по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года;

по учреждениям дополнительного образования детей, в том числе 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 один раз.

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

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

5. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала капитального ремонта, но не более чем на один год.

6. Учреждения дополнительного образования детей, находящиеся в ведении органа исполнительной власти края в области образования и науки, относятся к группам по оплате труда руководителей в зависимости от показателей, установленных [пунктом 7](#sub_507) настоящего приложения, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

7. Показатели для отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Nп/п | Наименование показателя | Условия | Количество баллов |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Количество обучающихся в учреждениях | за каждого обучающегося | 0,3 |
| 2 | Количество обучающихся (воспитанников) в учреждениях с круглосуточным пребыванием или проживающих в общежитии, за исключением детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей | за каждого обучающегося (воспитанника) дополнительно | 0,3 |
| 3 | Количество воспитанников из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей | из расчета за каждого | 0,5 |
| 4 | Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей: | за каждого обучающегося (воспитанника) |  |
|  | в многопрофильных | 0,3 |
|  | в однопрофильных:клубах (центрах, станциях) юных туристов, юных натуралистов, учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех видов | за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,5 |
| 5 | Среднегодовое количество слушателейв учреждениях дополнительного образования взрослых | за каждого слушателя | 0,4 |
| 6 | Количество лицензированных образовательных программ | за каждую программу | 0,5 |
| 7 | Количество работников в учреждении | дополнительно за каждого работника, имеющего: |  |
|  | первую квалификационную категорию, | 0,5 |
|  | высшую квалификационную категориюученую степень | 11,5 |
| 8 | Наличие филиалов учреждения с количеством обучающихся (воспитанников), слушателей | за каждое указанное структурное подразделение |  |
| до 100 человек | 20 |
| от 100 до 200 человек | 30 |
| свыше 200 человек | 50 |
| 9 | Наличие в образовательных учреждениях спортивной направленности: | за каждую группу дополнительно | 5 |
|  | спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки | за каждого обучающегося дополнительно | 0,5 |
| учебно-тренировочных групп, групп спортивного совершенствования | за каждого обучающегося дополнительно | 2,5 |
| групп высшего спортивного мастерства | за каждого обучающегося дополнительно | 4,5 |
| 10 | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов | за каждый класс | 15 |
| 11 | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования) | за каждый вид | 15 |
| 12 | Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой, изолятора, кабинета психолога, логопеда | за каждый вид | 15 |
| 13 | Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе учреждения | за каждую единицу | 3, но не более 30 |
| 14 | Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха) | находящихся на балансе учреждения | 30 |
|  | при наличии договорных отношений | 15 |
| 15 | Наличие учебно-опытных участков, парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц, специализированных учебных мастерских, цехов | за каждый вид | 50 |
| 16 | Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений | за каждый вид | 10 |
| 17 | Наличие обучающихся (воспитанников) в учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе | за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,5 |
| 18 | Наличие в учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп) ) | за каждого обучающегося (воспитанника) | 1 |
| 19 | Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом | на 15 мест (не менее) | 15 |
| 20 | Количество разработанных методических пособий за календарный год | за каждое методическое пособие | 10 |
| 21 | Организация производственного обучения (практики) обучающихся в организациях отрасли | за каждые 5 договоров | 5 |

Группы по оплате труда руководителей учреждений

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nп/п | Тип (вид) учреждения | Группы по оплате труда руководителей учреждений (по сумме баллов) |
| I | II | III | IV |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Дошкольные учреждения | свыше 350 | от 251 до 350 | от 151 до 250 | до 150 |
| 2 | Общеобразовательные учреждения (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования) | свыше 500 | от 351 до 500 | от 201 до 350 | до 200 |
| 3 | Учреждения дополнительного образования детей | свыше 500 | от 351 до 500 | от 201 до 350 | до 200 |
| 4 | Иные учреждения, осуществляющие образовательный процесс | свыше 350 | от 251 до 350 | от 151 до 250 | до 150 |
| 5 | Прочие учреждения образования | свыше 500 | от 351 до 500 | от 201 до 350 | до 200 |

приложение № 6

к постановлению

администрации района

 от «28» 02 2013 г. № 124-п

**Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений Эвенкийского муниципального района могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы**

1. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных бюджетных и казенных образовательных, подведомственных Управлению образования администрации Эвенкийского муниципального района (далее - учреждения), выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - условия) применяются для установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы увеличивается по должности "учитель".

2. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

,

где,

О - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

 - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный примерным положением об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края по 4-му квалификационному уровню профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников;

К - повышающий коэффициент.

3. Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.

4. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленных в [пункте 5](#sub_5)настоящих условий, применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

5. Повышающий коэффициент устанавливается по должности "учитель" по следующим основаниям:

Таблица

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nп/п | Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы | Предельное значение повышающего коэффициента |
| 1. | особенности образовательных программ (сложность, приоритетность предмета, профильное обучение, углубленное обучение) | 0,02 |
| 2. | подготовка к урокам и другим видам учебных занятий | 0,02 |
| 3. | проверка письменных работ во всех учреждениях (пропорционально нагрузке): |
| учителям истории, биологии и географии | 0,01 |
| учителям физики, химии, иностранного языка | 0,015 |
| учителям математики | 0,02 |
| 3.1. | учителям начальных классов  | 0,02 |
| 3.2. | учителям русского языка и литературы | 0,025 |
| 4. | изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий | 0,02 |
| 5. | консультации и дополнительные занятия с обучающимися | 0,025 |
| 6. | классное руководство | 0,02 |
| 7. | заведование элементами инфраструктуры:кабинетами, лабораториями,учебно-опытными участками, мастерскими | 0,010,02 |
| 8. | работа с родителями | 0,015 |
| 9. | за увеличение численности учащихся в классе к средней наполняемости классов в учреждении | 0,005 за одного учащегося |

5.1. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

,

 где:

 - повышающий коэффициент по каждому основанию;

n - число оснований повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

5.2. Повышающий коэффициент за особенности образовательных программ (сложность, приоритетность предмета, профильное обучение, углубленное обучение) должен учитывать:

включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме единого государственного экзамена и других формах независимой аттестации;

дополнительную нагрузку педагога, связанную с подготовкой к урокам (формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; подготовку их к уроку и другие виды работ, не являющиеся основанием установления повышающего коэффициента согласно настоящим условиям);

обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем;

большую информативную емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников;

необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования;

дополнительную нагрузку педагога, обусловленную неблагоприятными условиями для его здоровья;

возрастные особенности учащихся (начальная школа);

специфику образовательной программы учреждения, определяемую концепцией программы развития, с учетом вклада в ее реализацию данного предмета.

5.3. Повышающий коэффициент за проверку письменных работ рассчитывается в зависимости от нагрузки по преподаваемым предметам:

,

где:

p - число преподаваемых предметов;

 - размер увеличения оклада в зависимости от предмета, определяемый в соответствии с [пунктом 3](#sub_300) **т**аблицы;

 - нагрузка по каждому предмету;

 - норма часов на ставку.

5.4. Повышающий коэффициент за увеличение численности учащихся в классе над средней наполняемостью классов в учреждении:

,

где:

k - число классов, в которых учитель, преподаватель имеет нагрузку;

 - размер увеличения оклада в расчете на одного учащегося, определяемый в соответствии с [пунктом 9](#sub_90) таблицы;

 - нагрузка по каждому предмету;

 - норма часов на ставку;

 - численность учащихся в классе, в которых учитель, преподаватель имеет нагрузку;

 - средняя наполняемость классов в учреждении, за исключением классов для детей с особыми потребностями (коррекционные).



где:

k1 - число классов в учреждении.

При превышении средней наполняемости классов в учреждении над нормативной (25 учащихся) средняя наполняемость класса принимается равной нормативной.

При  <  повышающий коэффициент за увеличение численности учащихся в классе к средней наполняемости классов в учреждении не рассчитывается.

приложение № 1

к видам, условиям, размерам и порядку установления выплат

стимулирующего характера, в том числе критерии оценки

результативности и качества труда работников

муниципальных образовательных учреждения

Эвенкийского муниципального района

**Виды, условия, размер и порядок установления выплат**

**стимулирующего характера, в том числе критерии оценки**

**результативности и качества труда работников**

**муниципальных образовательных учреждений**

**Эвенкийского муниципального района**

# Общеобразовательные учреждения (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должности | Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения | Условия | Предельное количество баллов\* |
| наименование | индикатор |
| Педагогические работники:учитель | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| Организация проектной и исследовательской деятельности воспитанников | Участие воспитанников в конференциях разного уровня | Представление результатов на конференциях разного уровня |  5 |
| Наличие победителей и призеров |  15 |
| Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса | Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями) | Обеспечение работы в соответствии с планом | 20 |
| Участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения, наставническая работа | Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации |  10 |
| Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы) | Полнота и соответствие нормативным документам | 100 |  10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
| Стабильность и рост качества обучения,положительная динамика по индивидуальному прогрессу учащихся | Участие школьников в мероприятиях различного уровня | % участвующих от общего числа обучающихся | 20 |
| Качество успеваемости (по результатам итоговых контрольных работ, контрольных срезов, ГИА-9, ЕГЭ) | 0 |  30 |
| Участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах различного уровня | Количество участников конкурсов - не менее 70% (от общего числа обучающихся) |  20 |
| Количество участников олимпиад - не менее 50% (от общего числа обучающихся) |  20 |
| Наличие призеров и победителей |  20 |
| Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | Разработка и реализация проектов и программ | Призовое место в конкурсе проектов и программ |  20 |
| Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов |  10 |
| Учет численности учеников в классе | Превышение численности обучающихся в классе над нормативной численностью обучающихся в классе | Численность человек | 5 за 1 обучающегося |
| Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья | Разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья | Реализация индивидуальных программ обучения интегрированных детей | 10 |
| Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья | Выполнение рекомендаций психолого- медико- педагогического консилиума в организации образовательного процесс | 10 |
| Включенность в общешкольные и внешкольные мероприятия | Количество детей с ограниченными возможностями здоровья, включенных в общешкольные мероприятия. | 5 за каждого обучающегося |
| Выплаты за качество выполняемых работ |
| Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса | Освоение информационных технологий и применение их в практике работы с детьми | Использование при организации занятий интерактивной доски, компьютерных программ по созданию презентаций и публикаций |  20 |
| Выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой надпредметного содержания | Наличие программы |  20 |
| Педагогические работники:педагог-психолог,социальный педагог | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| Сопровождение воспитанников в образовательном процессе | Руководство медико-психолого-педагогическим консилиумом (МППК) | Работа МППК в соответствии с планом | 20 |
| Проведение мероприятий для родителей воспитанников | Проведение одного мероприятия |  10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
| Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению воспитанников | Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | За участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью |  30 |
| Призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта |  20 |
| Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов |  20 |
| Адаптация вновь поступивших воспитанников, благоприятный психологический климат | Уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся, воспитанников | 30 |
| Выплаты за качество выполняемых работ |
| Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников | Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения воспитанников | Отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года | 30 |
| Педагогические работники:воспитатель | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| Отсутствие самовольных уходов воспитанников | Отсутствие поданных заявлений в органы внутренних дел по розыску воспитанников | 0 |  20 |
| Отсутствие правонарушений, совершенных воспитанниками | Отсутствие воспитанников, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите прав | 0 |  20 |
| Привитие норм и правил совместного проживания воспитанников (поведения и общения) | Отсутствие случаев нарушения дисциплины | 0 |  20 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
| Достижения воспитанников | Участие в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах | Процент участвующих от общего числа обучающихся | 30 |
| Ведение портфолио воспитанников |  30 |
| призовое место |  20 |
| Организацию здоровьесберегающей воспитывающей среды | Отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек у воспитанников | 0 |  20 |
| Эффективность работы по созданию коллектива | Социально-психологический климат в коллективе, способствующий мотивации к обучению, эффективному разрешению конфликтов, адекватной самооценке | Высокие показатели обучения воспитанников,отсутствие конфликтов | 20 |
|  | Выплаты за качество выполняемых работ |
| Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса | Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива воспитанников | Наличие программы воспитания | 30 |
| Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности | Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов,демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов | 20 |
| Педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель, педагог-организатор, инструктор по труду, концертмейстер, тренер-преподаватель, старший вожатый | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями, кафедрами | Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями) | Обеспечение работы в соответствии с планом | 20 |
| Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы) | Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам | 100 |  20 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
| Достижения воспитанников | Участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня | % участвующих от общего числа обучающихся | 20 |
| Призовое место |  20 |
| Организация деятельности детских объединений, организаций | Постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ | За каждый проект, программу |  20 |
|  | Выплаты за качество выполняемых работ |
| Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса | Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности | Внедрение новых технологий форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов |  20 |
| заведующий библиотекой, библиотекарь | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| Создание системы работы по повышению мотивации воспитанников к чтению | Количество воспитанников и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки | 100 |  30 |
| Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения | Создание программы развития информационно-библиографи-ческого пространства учреждения | Наличие программы развития |  20 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
| Сохранность библиотечного фонда учреждения | Количество списываемой литературы библиотечного фонда | Менее 20% фонда |  30 |
| Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и воспитанников | Проведение уроков информационной культуры | 1 раз в четверть |  20 |
| Проведение дней информирования | 1 раз в четверть |  20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ |
| Высокий уровень профессионального мастерства | Систематическая работа по повышению педагогического мастерства (курсы повышения квалификации, семинары, самообразование), использование полученного опыта в своей повседневной деятельности | Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов |  20 |
| Врач-педиатр, медицинская сестра, младшая медицинская сестра, медицинская сестра диетическая | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| Выстраивание взаимодействия с учреждениями здравоохранения | Проведение плановой диспансеризации и медицинских осмотров воспитанников | 100 |  30 |
| Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзирающих органов | Отсутствие предписаний контролирующих органов | 0 |  30 |
| Устранение предписаний в установленные сроки | 20 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
| Снижение уровня заболеваемости обучающихся, воспитанников | Снижение количества заболевших воспитанников | Отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний воспитанников |  30 |
| Выплаты за качество выполняемых работ |
| Создание здоровьесохраняющей среды в учреждении | Создание и реализация программы "Здоровье" | Проведение Дней здоровья раз в четверть |  20 |
| юрисконсульт, инспектор по кадрам, программист, делопроизводитель, экономист, секретарь-машинистка, секретарь, секретарь учебной части | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов | Соответствие нормам действующего законодательства | 100 |  30 |
| Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах | Соответствие заданным нормам | 100 |  30 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
| Осуществление юридических консультаций для воспитанников и работников учреждения | Отсутствие конфликтов в учреждении | 0 |  30 |
| Выплаты за качество выполняемых работ |
| Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота | Наличие регламентов по созданию внутренних документов | Соблюдение регламентов | 30 |
| Шеф-повар,повар | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзирающих органов | Отсутствие предписаний контролирующих органов | 0 |  40 |
| Устранение предписаний в установленные сроки |  20 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
| Снижение уровня заболеваемости обучающихся, воспитанников | Снижение количества заболевших воспитанников | Отсутствие вспышек заболеваний |  20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ |
| Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд | Отсутствие жалоб, отказов детей от приема пищи | 0 |  40 |
| Младшийвоспитатель | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| Отсутствие самовольных уходов воспитанников | Отсутствие поданных заявлений в органы внутренних дел по розыску воспитанников | 0 |  30 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
| Осуществление дополнительных работ | Участие в проведении ремонтных работ в учреждении | Постоянно |  30 |
| Выплаты за качество выполняемых работ |
| Соблюдение санитарно-гигиенических норм | Отсутствие замечаний Роспотребнадзора | 0 |  30 |
| кладовщик, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, водитель, кухонный рабочий, мойщик посуды, подсобный рабочий, лаборант, гардеробщик, сторож, электрик | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения | Отсутствие замечаний надзорных органов, аварий | 0 |  30 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
| Участие в мероприятиях учреждения | Проведение праздников для воспитанников | Постоянно |  30 |
| Осуществление дополнительных работ | Погрузочно-разгрузочные работы | Постоянно |  30 |
| Выплаты за качество выполняемых работ |
| Благоустройство территории учреждения | Зеленая зона, ландшафтный дизайн | Наличие | 30 |
| Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
|  | Организация работы по соблюдению правил техники безопасности жизнедеятельности | Проведение инструктажей с учащимися и работниками школы | Контроль за ведением классной и школьной документации по проведению инструктажей | 20 |
|  |  | Контроль за безопасностью в образовательном процессе оборудования, приборов, технических средств обучения | Наличие актов осмотра оборудования, приборов, технических средств обучения |  20 |
|  | Взаимодействие с учреждениями и организациями | Разработка плана гражданской обороны учреждения | Наличие плана |  30 |
|  |  | Организация занятий по гражданской обороне | Проведение учений 2 раза в год |  20 |
|  | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
|  | Достижения обучающихся, воспитанников | Участие в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах | Процент участвующих от общего числа обучающихся (воспитанников) не менее 20% | 20 |
|  |  |  | Ведение портфолио обучающихся, воспитанников |  30 |
|  |  |  | Призовое место |  20 |
| учитель-логопед, учитель-дефектолог | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
|  | Работа в психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения | Участие в работе | Постоянное, без пропусков, участие в одной из комиссий, подготовка отчетной документации |  10 |
|  | Ведение и организация общественно-полезного труда, производительного труда | Организация общественно-полезного труда | 6 часов в неделю |  10 |
|  |  |  | 9 часов в неделю |  20 |
|  | Работа с семьями обучающихся, воспитанников | Проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся, воспитанников учреждения | Проведение одного мероприятия |  10 |
|  | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
|  | Подготовка, участие, победы во внутри-школьных, районных, краевых мероприятиях | Подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях | Подготовка одного мероприятия |  2 |
|  |  |  | Подготовка детей к участию в одном мероприятии |  2 |
|  |  |  | Участие в одном районном, краевом мероприятии |  5 |
|  |  |  | Призовое место в районном, краевом мероприятии |  10 |
|  | Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса | Качество успеваемости обучающихся | 50-65% |  10 |
| 65-80% |  20 |
| Формирование социального опыта обучающихся, воспитанников | Процент обучающихся, воспитанников из числа выпускников, продолживших обучение или трудоустроившихся | 50-65% |  10 |
| 65-80% |  20 |
|  | Количество обучающихся, воспитанников, состоящих на внутреннем учете учреждения или на учете в группе по делам несовершеннолетних | 0-10% |  20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ |
| Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ | Наличие лицензированной программы |  30 |
|  |  |  | Призовое местов конкурсе проектови программ |  15 |
|  |  |  | Издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы |  20 |
| Заведующий хозяйством | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности | Обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда | 100 |  30 |
| Обеспечение сохранности имущества и его учет | Замечания по утрате и порче имущества | 0 |  10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
| Оперативность работы | Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов | Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества |  10 |
| Осуществление дополнительных работ | Участие в проведении ремонтных работ в учреждении | Своевременно, качественно |  20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ |
| Ресурсосбережение при выполнении работ | Осуществление рационального расходования материалов | Экономия материальных средств | 20 |
|  | Осуществление рационального расходования электроэнергии | Отсутствие превышения лимитов |  20 |
|  | Бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения | Отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения |  20 |
|  |  | Качественное и своевременное проведение инвентаризации школьного имущества | Отсутствие недостачи и неустановленного оборудования |  20 |
|  |  | Укомплектованность ставок обслуживающего персонала (лаборантов, секретарей, дворников, гардеробщиков, сторожей, уборщиков служебных помещений и рабочих по обслуживанию и текущему ремонту здания, сооружения и оборудования) | 100 |  10 |
| Костюмер | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
|  | Участие в мероприятиях учреждения | Качественная подготовка костюмов к празднику, концерту | 1 мероприятие |  100 |
| Инженер, оператор электронно-вычислительных машин, техник, программист, электроник | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
|  | Ведение документации учреждения | Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации | 100 | 30 |
|  | Обработка и предоставление информации | Наличие замечаний | 0 | 10 |
|  | Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (КИАСУО) | Ведение баз автоматизированного сбора информации | Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации (1 база) | 50 |
|  | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
|  | Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения | Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения | стабильно |  30 |
| Методист | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
|  | Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения инновационных программ, технологий, методов | наличие оформленных программ, технологий, методов у педагогических кадров | 1 |  30 |
|  |  |  | более 1 |  80 |
|  | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
|  | Выполнение плана методической работы | доля выполненных работ | 80% |  5 |
|  |  |  | 100% |  30 |
|  | Достижения педагогических кадров, участие в профессиональных конкурсах, конкурсах методических материалов, образовательных программ и т. п. | степень участия | участник |  10 |
|  |  |  | призер |  80 |
|  | Выплаты за качество выполняемых работ |
|  | Разработка проектов, методических материалов | наличие собственных проектов, методических материалов | 1 |  50 |
|  |  |  | более 1 |  100 |
|  | Описание педагогического опыта | количество изданных публикаций, представленных в профессиональных средствах массовой информации | 1 |  50 |
|  |  |  | 2 |  100 |
|  | Организация повышения профессионального мастерства педагогов | проведение мастер-классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий | 1 раз в квартал |  15 |
|  |  |  | 2 раза в квартал |  30 |
| специалист по кадрам, бухгалтер | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| Ведение документации учреждения | Полнота и соответствие документации | 100 |  20 |
| Соблюдение законодательства | Штрафы, взыскания, замечания | 0 |  60 |
| Обработка и предоставление информации | Наличие замечаний | 0 |  10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
| Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения | Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения | Стабильно |  30 |
| Оперативность | Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества | Постоянно |  30 |
| Осуществление дополнительных работ | Наличие дополнительных работ | Постоянно |  20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ |
| Работа с входящей корреспонденцией | Подготовка ответов | Своевременно |  30 |
| Качество выполняемых работ | Отсутствие возврата документов на доработку | 0 |  10 |
| Инициатива и творческий подход к работе | Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов | 1 предложение |  10 |
|  | Участие в реализации образовательных проектов | 1 проект |  50 |
|  | Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом | 1 мероприятие |  10 |

\*Исходя из 100-балльной системы

# Дошкольные образовательные учреждения

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должности | Критерии оценкирезультативности и качества труда работников учреждения | Условия | Баллы |
| наименование | индикатор |  |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Педагог-психолог | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы) | полнота и соответствиенормативным регламентирующим документам | 100 | 30 |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты | работы |  |
| Эффективностьметодов и способовработы по педагогическому сопровождению детей | участие в разработкеи реализации развивающих и коррекционныхпроектов, программ,связанных с образовательной деятельностью | за участие | 30 |
| в разработке |  |
| и реализации |  |
| проектов, |  |
| программ, связанных с педагогической деятельностью |  |
| призовое | **30** |
| место |  |
| в конкурсе |  |
| проектов и |  |
| программ, |  |
| получение |  |
| гранта |  |
| презентациярезультатов работы в форместатьи, выступления на форумахпедагогов | 20 |
|  |
|  |
|  |
|  |
| адаптация вновь | оказание | 30 |
| поступивших детей, | психологиче- |  |
| благоприятный | ской |  |
| психологический | помощи вос- |  |
| климат | питанникам, родителям, педагогическому коллективу в решении конкретных проблем |  |
| Выплаты за качество выполняемых работ |
| Высокий уровень | организация работы | наличие | 30 |
| педагогического | психолого-педагоги- | психолого- |  |
| мастерства при | ческого сопровождения, | педагогиче- |  |
| организации про- | психолого-педагогичес- | ских заклю- |  |
| цесса психолого- | кая коррекция детей. | чений |  |
| педагогического | работа с родителями, | по проблемам |  |
| сопровождения | педагогическим | личностного |  |
| воспитанников | коллективом | и социального развитиядетей |  |
| Воспитатель | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и |
| ответственности при | выполнении поставленных задач |  |
| Ведение профес- | полнота и соответствие | 100% | 30 |
| сиональной | нормативным регламен- |  |  |
| документации | тирующим документам |  |  |
| (тематическое пла- |  |  |  |
| нирование, рабочие |  |  |  |
| программы) |  |  |  |
| Обеспечение | проведение с детьми | постоянно | 20 |
| занятости детей | занятий, приобщение к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков |  |  |
| Организация рабо- | ежедневное проведение | отсутствие | 20 |
| ты по укреплению | закаливающих процедур, | замечаний |  |
| здоровья воспитан- | соблюдение температур- | медперсона- |  |
| ников | ного, светового режима | ла, администрации учреждения, надзорных органов |  |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты | работы |  |
| Участие в инновационной деятельности | разработка ивнедрение авторскихпрограмм воспитания | наличие | 30 |
| авторской |  |
| программы воспитания |  |
| Организацияздоровье сберегающей воспитывающей среды | отсутствие травм,несчастных случаев | 0 | 20 |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
| Эффективностьработы с родителями | наличие обоснованныхобращений родителейпо поводу конфликтных ситуаций | отсутствие | 20 |
| обоснован- |  |
| ных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций |  |
| высокий | 20 |
| уровень |  |
| решения |  |
| конфликтных |  |
| ситуаций |  |
| посещаемость детей | не менее 80% | 20 |
| Осуществление | участие в проведении | постоянно | 10 |
| дополнительных | ремонтных работ |  |  |
| работ | в учреждении |  |  |
| Выплаты за качество выполняемых работ |
| Высокий уровень | выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитанияколлектива детей,проведение уроков высокого качества | отсутствие | 30 |
| педагогического | замечаний |  |
| мастерства при | старшего |  |
| организации | воспитателя, |  |
| воспитательного | методиста, |  |
| процесса | администрации учреждения |  |
|  | участие в конкурсах | внедрение | 20 |
|  | профессионального | новых |  |
|  | мастерства, использова- | технологий, |  |
|  | ние полученного опыта | форм, мето- |  |
|  | в своей повседневной | дов, приемов, |  |
|  | деятельности | демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов |  |
| Педагогические работники:педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель, педагог-организатор, учитель-логопед. учитель-дефектолог, методист, инструктор по физической культуре, тренер-преподаватель | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| Ведение профессиональнойдокументации (тематическоепланирование,рабочие программы) | полнота и соответствиенормативным регламентирующим документам | 100 | 30 |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
| Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей | праздники здоровья,спартакиады, дниздоровья и т. п. | наличие | 30 |
| мероприятий |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
|  | Достижения детей | участие в муниципальных и региональных смотрах конкурсах, соревнованиях | % участвующих от общего числа детейпризовоеместо | 2050 |
| Организация ипроведение отчетных мероприятий,показывающихродителям результаты образовательного процесса,достижения детей | открытые утренники.праздники, посвященныеДню матери, временамгода и т. п. | наличиемероприятий | 30 |
| Эффективнаяреализациякоррекционнойнаправленностиобразовательногопроцесса | достижение детьмиболее высоких показателей развития в сравнениис предыдущим периодом | положительная динамика | 30 |
| Организацияздоровьесберегающей воспитывающей среды | отсутствие травм,несчастных случаев | 0 | 30 |
| Осуществлениедополнительныхработ | участие в проведенииремонтных работв учреждении | постоянно | 10 |
| Выплаты за качество выполняемых работ |
| Высокий уровеньпедагогическогомастерства приорганизацииобразовательногопроцесса | участие в конкурсахпрофессиональногомастерства, конференциях, использованиеполученного опытав своей повседневной деятельности | внедрениеновых технологий, форм,методов,приемов,демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов | 20 |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
| выстраивание воспитательного процесса в соответствии с учетом возраста, подготовленности,состояния здоровья,индивидуальных ипсихофизическихособенностей детей,проведение уроковвысокого качества | отсутствиезамечаниймедперсонала, администрации учреждения,надзорныхорганов | 30 |
|  | Участие в разработке и реализациипроектов, программ, связанныхс образовательнойдеятельностью | разработка, согласование,утверждение и реализацияпроектов и программ | наличиелицензированнойпрограммы | 30 |
|  |
|  |
|  |
| призовоеместо в конкурсе проектов и программ | 15 |
|  |
| изданиепечатнойпродукции(статей),отражающейрезультаты работы | 20 |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
| Младшийвоспитатель,помощниквоспитателя | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| Проведение работыпо укреплениюздоровья детей | ежедневное проведениесовместно с воспитателеми под его руководством закаливающих процедур | отсутствиезамечаниймедперсонала, администрации учреждения, надзорных органов | 20 |
| Организация работы по самообслуживанию, соблюдению детьми распорядка дня | соблюдение распорядкадня, режима подачипитьевой воды, оказаниенеобходимой помощивоспитанникам по самообслуживанию | отсутствиезамечаниймедперсо-нала,администрации учреждения, надзорных органов | 20 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |  |
| Осуществлениедополнительныхработ | участие в проведенииремонтных работ в учреж-дении | постоянно | 30 |
| Участие в мероприятиях учреждения | проведение дня именинника, праздниковдля детей | постоянно | 30 |
| Выплаты за качество выполняемых работ |
| Соблюдение санитарно-гигиенических норм | отсутствие замечанийнадзорных органов | 0 | 30 |
| Шеф-повар,повар | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| Отсутствие илиоперативноеустранениепредписанийконтролирующихили надзорныхорганов | наличие предписанийконтролирующихорганов | отсутствиепредписанийустранениепредписанийв установлен-ные сроки | 3020 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |  |
| Снижение уровнязаболеваемостидетейСоблюдение нормв приготовлениипищи согласноцикличномуменю | уровень заболеваемостидетейотсутствие замечанийнадзорных органов | отсутствиевспышекзаболеваний0 | 3040 |
| Соблюдение технологического процесса приготовления пищи | отсутствие замечаний надзорных органов | 0 | 30 |
| Выплаты за качество выполняемых работ |
|  | Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями | состояние помещений и территории учреждения | отсутствие замечаний администрации учреждения | 10 |
| Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд | Отсутствие замечаний медицинских работников при проведении органо-лептической оценки | 0 | 40 |
| Заведующийхозяйством,кладовщик, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, рабочий по стирке и ремонту одежды, машинист по стирке белья, сторож, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, мойщик посуды, гардеробщик | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| Выполнение дополнительных видов работ | погрузочно-разгрузочные работы;проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения; проведение генеральных уборок | 5 часов в месяц | 10 |
| 10 часов в месяц | 20 |
| 15 часов в месяц | 30 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
| Отсутствие илиоперативноеустранениепредписанийконтролирующихили надзорныхорганов | наличие предписанийконтролирующихорганов | отсутствие предписаний | 50 |
| устранение предписаний в установленные сроки | 30 |
| Проведение праздников для детей | участие в мероприятиях учреждения |  | 20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ |
| Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений | состояние помещений и территории учреждения | отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов | 50 |
| отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов | 20 |
| Секретарь, делопроизводитель | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| Образцовое состояние документооборота | отсутствие замечаний по документообеспечению | 0 замечаний | 20 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
| Оперативностьвыполняемойработы | оформление документов в срок | 0 замечаний | 20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ |
| Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами | отсутствие замечаний от других ведомств | 0 замечаний | 20 |
| Старшийвоспитатель | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| Ведение профес- | полнота и соответствие | 100 | 30 |
| сиональной доку- | нормативным регламен- |  |  |
| ментации (темати- | тирующим документам |  |  |
| ческое планирова- |  |  |  |
| ние, рабочие про- |  |  |  |
| граммы) |  |  |  |
| Участие в разработ- | разработка, согласование, | издание | 20 |
| ке и реализации | утверждение и реализация | печатной |  |
| проектов, про- | проектов и программ | продукции |  |
| грамм, связанных с |  | (статей), |  |
| образовательной |  | отражающей |  |
| деятельностью |  | результаты работы |  |
| Создание условий | обеспечение санитарно- | отсутствие | 20 |
| для осуществления | гигиенических условий | предписаний |  |
| образовательного | процесса обучения; | надзорных |  |
| процесса | обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда | органов или устранениепредписаний в установленные сроки |  |
| Сохранение | создание и реализация | отсутствие | 10 |
| здоровья детей | программ и проектов, | динамики |  |
| в учреждении | направленных на сохранение здоровья детей | увеличения числахронических и сезонных заболеваний детей |  |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты | работы |  |
| Участие в инновационной деятельности | разработка и внедрениеавторских программ воспитания | наличие | 30 |
| авторской |  |
| программы воспитания |  |
| Организация и проведение отчетных мероприятий,показывающихродителям результаты образовательного процесса,достижения детей | открытые утренники,праздники, посвященныеДню матери, временамгода и т. п. | наличие | 30 |
| мероприятий |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
| Осуществление дополнительных работ | участие в проведении | постоянно | 10 |
| ремонтных работ |  |  |
| в учреждении |  |  |
| Выплаты за качество выполняемых работ |
| Высокий уровеньпедагогическогомастерствапри организациивоспитательногопроцесса | участие в конкурсах профессионального мастерства, использованиеполученного опыта в своей повседневной деятельности | внедрениеновых технологий, форм,методов,приемовв работе | 20 |

\*Исходя из 100-балльной системы

приложение № 2

к видам, условиям, размерам и порядку установления выплат

стимулирующего характера, в том числе критерии оценки

результативности и качества труда работников

муниципальных образовательных учреждения

Эвенкийского муниципального района

**Размер персональных выплат работникам образовательных учреждений Эвенкийского муниципального района**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nп/п | Виды и условия персональных выплат | Предельныйразмер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| 1 | надбавка за квалификационную категориюустанавливается при наличии:- высшей квалификационной категории- первой квалификационной категории- второй квалификационной категории | 20 %15 %10 % |
|  |
| 2 | выплата за опыт работы в занимаемой должности[\*](#sub_31)от 1 года до 5 лет | 5 % |
| при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения[\*\*](#sub_32) | 15% |
| при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения[\*\*](#sub_32) | 20% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения[\*\*](#sub_32) | 15% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный"[\*\*](#sub_32) | 20% |
| от 5 лет до 10 лет | 15% |
| при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономическихнаук, культурологии, искусствоведения[\*\*](#sub_32) | 25% |
| при наличии ученой степени доктора педагогических, экономическихнаук, культурологии, искусствоведения[\*\*](#sub_32) | 30% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения[\*\*](#sub_32) | 25% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный"[\*\*](#sub_32) | 30% |
| свыше 10 лет | 25% |
| при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических | 35% |
| наук, культурологии, искусствоведения[\*\*](#sub_32) |
| при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических | 40% |
| наук, культурологии, искусствоведения[\*\*](#sub_32) |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения[\*\*](#sub_32) | 35% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный"[\*\*](#sub_32) | 40% |
| 3 | выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы осуществляются: | 30% |
| - за ненормированный рабочий день |
| - за разделение рабочего дня на части | 30% |
| - за систематические командировки (3 и более в месяц) | 30% |
| - учителям и иным педагогическим работникам за особенности образовательных программ (сложность, приоритетность предмета, профильное обучение, углубленное обучение)[\*\*\*](#sub_33) | 10% |
| -учителям и иным педагогическим работникам за подготовку к урокам и другим видам учебных занятий | 25% |
| -учителям и иным педагогическим работникам за проверку письменных работ:в общеобразовательных учреждениях: истории, биологии и географии; | 10% |
| физики, химии, иностранного языка; | 15% |
| математики; | 20% |
| начальных классов; | 20% |
|  | - русского языка и литературы; | 25% |
| - учителям и иным педагогическим работникам за изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий[\*\*\*\*\*](#sub_35) | 30% |
| -учителям и иным педагогическим работникам за консультации и дополнительные занятия с обучающимися, воспитанниками[\*\*\*\*\*](#sub_35) | 25% |
| - учителям и иным педагогическим работникам за классное руководство, кураторство[\*\*\*\*\*](#sub_35) | 35% |
| учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры[\*\*\*\*\*](#sub_35):- кабинетами, лабораториями, | 15% |
| учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальных и спортивных залов | 40% |
| - учителям и иным педагогическим работникам за работу с родителями[\*\*\*\*\*](#sub_35) | 30% |
| - учителям и иным педагогическим работникам за увеличение численности учащихся в классе к средней наполняемости классов в учреждении[\*\*\*\*](#sub_34), [\*\*\*\*\*](#sub_35) | 5% за одного учащегося |
| - воспитателям, музыкальным руководителям, тренерам-преподавателям, педагогам-организаторам, педагогам дополнительного образования детей, помощникам воспитателя, младшим воспитателям за перекомплект в классе (группе) | 5% за одного обучающегося, воспитанника |
| - учителям и иным педагогическим работникам за наличие в классе (группе) обучающихся, воспитанников с различными образовательными потребностями | 50% |
| - преподавателям за особенности образовательных программ (приоритетность дисциплины (дисциплина включена в итоговую государственную аттестацию), преподавание трех дисциплин учебного плана | 10% |
| - шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания | 20% |
| - концертмейстерам за работу с хоровыми коллективами | 15% |
| 4 | выплата за работу в сельской местности специалистам | 25% |
| 5 | специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с бюджетными и казенными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения | 20% |
| 6 | Краевые выплаты воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей учреждения, реализующего основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <\*\*\*\*\*\*> | 718,4 рубля |
| 7 | Районные выплаты воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей учреждения, реализующего основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <\*\*\*\*\*> | не менее 0.1% |

\* Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

\*\* Производится при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

\*\*\* Установление надбавки учитывает:

включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме единого государственного экзамена и других формах независимой аттестации;

дополнительную нагрузку педагога, связанную с подготовкой к урокам (формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; подготовку их к уроку и другие виды работ, не являющиеся основанием установления повышающего коэффициента согласно настоящим условиям); обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем;

большую информативную емкость предмета;

постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников;

необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования;

дополнительную нагрузку педагога, обусловленную неблагоприятными условиями для его здоровья; возрастными особенностями учащихся (начальная школа);

специфику образовательной программы учреждения, определяемую концепцией.

\*\*\*\* Установление надбавки учитывает увеличение численности учащихся в классе над средней наполняемостью классов в учреждении:

,

где:

к -число классов, в которых учитель, преподаватель имеет нагрузку;

Ki -повышающий коэффициент;

Mi - размер выплаты за одного учащегося, принимается в размере 5% от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

Ni - нагрузка по каждому предмету;

Nn - норма часов на ставку;

Ui -численность учащихся в классе, в которых учитель, преподаватель имеет нагрузку;

Ucp - средняя наполняемость классов в учреждении, за исключением классов для детей с особыми потребностями (коррекционные).

,

где:

kl - число классов в учреждении.

При превышении средней наполняемости классов в учреждении над нормативной (25 учащихся) средняя наполняемость класса принимается равной нормативной.

При Ui < Ucp повышающий коэффициент за увеличение численности учащихся в классе к средней наполняемости классов в учреждении не рассчитывается.

Для коррекционных классов средняя наполняемость классов устанавливается на уровне нормативной для таких классов.

приложение № 3

к видам, условиям, размерам и порядку установления выплат

стимулирующего характера, в том числе критерии оценки

результативности и качества труда работников

муниципальных образовательных учреждений

Эвенкийского муниципального района

**Размер**

**выплат по итогам работы работникам муниципальных образовательных учреждений Эвенкийского муниципального района**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерии оценки результативности и качества труда работников образовательного Учреждения | Условия |  Предельное количество баллов |
| наименование | индикатор |
| Степень освоения выделенных бюджетных средств  | % освоения выделенных бюджетных средств | 90% выделенного объема средств 95% выделенного объема средств | 2550 |
| Объем ввода законченных ремонтом объектов | Текущий ремонт Капитальный ремонт | Выполненв срок,в полном объеме | 2550 |
| Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | Применение нестандартных методов работы | x | 50 |
| Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности образовательного учреждения | Задание выполнено | в срок, в полном объеме | 50 |
| Достижение высоких результатов в работе за определенный период | Оценка результатов работы | Наличие динамики в результатах | 50 |
| Участие в инновационной деятельности | Наличие реализуемых проектов | участие | 50 |
| Участие в соответствующемпериоде в выполнении важных работ, мероприятий | Наличие важных работ, мероприятий | участие | 50 |