Российская Федерация



# Администрация города Дивногорска

Красноярского края

# П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
|  |  |

02. 07. 2012 г. Дивногорск № 157п

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений, участвующих в эксперименте по введению новых систем оплаты труда

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-9864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений», постановлением Правительства Красноярского края от 19.11.2009 № 586п «Об утверждении Порядка проведения эксперимента по введению новых систем оплаты труда работников бюджетных и казенных учреждений Красноярского края», распоряжением Правительства Красноярского края от 26.04.2011 № 281р, приказом министерства образования и науки Красноярского края от 21.05.2012 № 19-04/1 «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 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 администрации города Дивногорска от 20.05.2012 № 100п «О введении новых систем оплаты труда», постановлением администрации города Дивногорска от 16.05.2012 119п «Об утверждении Положения о новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений города Дивногорска», руководствуясь статьями 43, 53 Устава города,

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить Примерное положение о новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений согласно приложению.
2. Признать утратившим силу постановление администрации города от 23.06.2011 № 175п «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений, участвующих в эксперименте по введению новых систем оплаты труда, прошедших конкурсный отбор и дополнительно без проведения конкурсного отбора с 01.09. 2011 года (в ред. от 30.08.2011 № 214п, от 25.10.2011 № 270п, от 15.11.2011 № 292п, от 03.04.2012 № 69п, от 18.05.2012 № 123п)».
3. Настоящее постановление вступает в силу с момента подписания. Муниципальные дошкольные образовательные учреждения применяют положения настоящего постановления с 01.07.2012.
4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы города Кузнецову М.Г.

Глава города Е.Е. Оль

Приложение

к постановлению администрации

города Дивногорска

от 02. 07. 2012 № 157п

Примерное положение

**о новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений**

**I.** **Общие положения**

1.1. Настоящее Примерное положение о новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений, отличные от тарифной системы оплаты труда(далее – Положение) разработано в соответствии с Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных учреждений», [распоряжением](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=63516;fld=134) Правительства Красноярского края от 26.04.2011 № 281-р, приказом министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 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 (ред. от 21.05.2012 № 19-04/1)» и регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений, участвующих в эксперименте по введению новых систем оплаты труда, координацию деятельности которых осуществляет отдел образования администрации города Дивногорска (далее – учреждения).

1.2. Заработная плата в соответствии с новыми системами оплаты труда устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) при наличии действующих коллективных договоров (их изменений), локальных нормативных актов, устанавливающих новые системы оплаты труда.

Система оплаты труда работников учреждений устанавливается в учреждениях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, правовыми актами города Дивногорска, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.3. Учреждение, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы всех категорий работников.

1.4. Новая система оплаты труда работников учреждений включает в себя следующие элементы оплаты труда:

оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

1.5. При переходе на новые системы оплаты труда обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат по новым системам оплаты труда в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

1.6. Заработная плата работников учреждений увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги.

1.7. Для работников учреждений, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, и с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

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

1.9. Перевод учреждений на новые системы оплаты труда осуществляется с обязательным соблюдением требований, установленных [статьей 74](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=108403;fld=134;dst=457) Трудового кодекса Российской Федерации.

1.10. Работникам учреждений в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

**II. Оклады (должностные оклады) ставки заработной платы**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективном договоре, локальных нормативных актах, принятых с учетом мнения представительного органа работников.

2.2. В коллективных договорах, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

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

**ставок заработной платы работников учреждений**

2.3.1. 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 | | |
|  | | 1917,0 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно- вспомогательного персонала второго уровня | | |
| 1 квалификационный уровень |  | 2019,0 <\*> |
| 2 квалификационный уровень |  | 2241,0 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | | |
| 1 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 2709,0 |
| при наличии высшего профессионального образования | 3096,0 |
| 2 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 2841,0 |
| при наличии высшего профессионального образования | 3247,0 |
| 3 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 3120,0 |
| при наличии высшего профессионального образования | 3566,0 |
| 4 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 3423,0 |
| при наличии высшего профессионального образования | 3912,0 |

<\*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 2280,0 руб.

2.3.2. Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые должности служащих»

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 2019,0 |
| 2 квалификационный уровень | 2130,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 2241,0 |
| 2 квалификационный уровень | 2462,0 |
| 3 квалификационный уровень | 2706,0 |
| 4 квалификационный уровень | 3415,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 2462,0 |
| 2 квалификационный уровень | 2706,0 |
| 3 квалификационный уровень | 2971,0 |
| 4 квалификационный уровень | 3571,0 |

2.3.3. 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 | 1735,0 |
| 2 квалификационный уровень | 1818,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 2019,0 |
| 2 квалификационный уровень | 2406,0 |
| 3 квалификационный уровень | 2706,0 |
| 4 квалификационный уровень | 3260,0 |

2.3.4. 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 | 1735,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал» | |
| 1 квалификационный уровень | 2241,0 |
| 2 квалификационный уровень | 2462,0 |
| 3 квалификационный уровень | 2666,0 <\*> |
| 4 квалификационный уровень | 2915,0 |
| 5 квалификационный уровень | 3266,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры» | |
| 2 квалификационный уровень | 3858,0 |

<\*> Для должности «медицинская сестра палатная (постовая)», «медицинская сестра по физиотерапии», «медицинская сестра по массажу» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 2915,0 руб.

2.3.5. 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 | 4169,0 |
| 2 квалификационный уровень | 4480,0 |
| 3 квалификационный уровень | 4835,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | |
| 2 квалификационный уровень | 2462,0 |
| 3 квалификационный уровень | 2706,0 |
| 4 квалификационный уровень | 3415,0 |
| 5 квалификационный уровень | 3858,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности  служащих третьего уровня» | |
| 5 квалификационный уровень | 4169,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности  служащих четвертого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 4480,0 |
| 2 квалификационный уровень | 5190,0 |
| 3 квалификационный уровень | 5589,0 |

2.3.6. Должности, не предусмотренные профессиональными

квалификационными группами

|  |  |
| --- | --- |
| Должность | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Заведующий библиотекой | 4169,0 |
| Художественный руководитель | 4267,0 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-  вспомогательного персонала первого уровня | | |
|  | | 1800,0 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-  вспомогательного персонала второго уровня | | |
| 1 квалификационный уровень |  | 1896,0 <\*> |
| 2 квалификационный уровень |  | 2104,0 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических  работников | | |
| 1 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 2544,0 |
| при наличии высшего профессионального образования | 2907,0 |
| 2 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 2668,0 |
| при наличии высшего профессионального образования | 3049,0 |
| 3 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 2930,0 |
| при наличии высшего  профессионального образования | 3348,0 |
| 4 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 3214,0 |
| при наличии высшего профессионального образования | 3673,0 |

<\*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 2141,0 руб.

2.3.7. Профессиональные квалификационные группы должностей

работников физической культуры и спорта

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер  оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня | |
|  | 2241,0 |

2.3.8. 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» | | |
|  | | 2241,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры,  искусства и кинематографии ведущего звена» | | |
|  | при наличии среднего профессионального образования | 2706,0 |
| при наличии высшего профессионального образования | 3415,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава» | | |
|  | | 4267,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры,  искусства и кинематографии первого уровня» | | |
|  | | 1917,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры,  искусства и кинематографии второго уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | | 2019,0 |
| 2 квалификационный уровень | | 2241,0 |
| 4 квалификационный уровень | | 3260,0 |

2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов, ставок в следующих случаях:

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

О = О + О x К,

min min

где:

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

О - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки

min

К - повышающий коэффициент.

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

Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в [пунктах 2.4.](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=61973;fld=134;dst=100103)2 настоящего Положения и 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.

2.4.2. Повышающий коэффициент устанавливается по должности «учитель» по следующим основаниям:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/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 (пропорционально нагрузке): |  |
|  | учителям истории, биологии и географии | 0,01 |
|  | учителям физики, химии, иностранного языка | 0,015 |
|  | учителям математики | 0,02 |
|  | учителям начальных классов за исключением специальных (коррекционных) бюджетных образовательных учреждений для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья VIII вида и учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико- социальной помощи) | 0,02 |
|  | в бюджетных общеобразовательных учреждениях, бюджетных оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, специальных (коррекционных) бюджетных образовательных учреждениях для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья с I по VII вид  учителям русского языка и литературы | 0,025 |
|  | учителям начальных классов | 0,025 |
|  | учителям письма и развития речи, чтения и развития речи | 0,02 |
| 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 | 0,01 |
|  | учебно-опытными участками, мастерскими | 0,02 |
| 8 | Работа с родителями | 0,015 |
| 9 | За увеличение численности учащихся в классе к средней наполняемости классов в гимназии | 0,005 за одного учащегося |

2.4.3. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

n

К = SUM К ,

i=1 i

где

К - повышающий коэффициент по каждому основанию;

i

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

2.4.4. 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.

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

S x N

p i i

К = SUM ------,

i i=1 N

n

где

p - число преподаваемых предметов;

S - размер увеличения оклада в зависимости от предмета, определяемый в

i

соответствии с [пунктом 3](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=61973;fld=134;dst=100107) таблицы, приведенной в пункте 2.4.2 настоящего Положения;

N - нагрузка по каждому предмету;

i

N - норма часов на ставку.

n

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

M x (U - U ) x N

k i i ср i

К = SUM --------------------,

i i=1 N

n

где

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

M - размер увеличения оклада в расчете на одного учащегося,

i

определяемый в соответствии с [пунктом 9](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=61973;fld=134;dst=100113) таблицы, приведенной в пункте 2.4.2 настоящего Положения;

N - нагрузка по каждому предмету;

i

N - норма часов на ставку;

n

U - численность учащихся в классе, в котором учитель, преподаватель

i

имеет нагрузку;

U - средняя наполняемость классов в учреждении, за исключением

ср

классов для детей с особыми потребностями (коррекционные).

k1

U = SUM U / k1,

ср i=1 i

где

k1 - число классов в учреждении.

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

При U < U повышающий коэффициент за увеличение численности учащихся

i ср

в классе к средней наполняемости классов в учреждении не рассчитывается.

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

**III. Выплаты компенсационного характера (виды, размер и условия)**

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время;

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

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

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

3.2. К другим видам компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), относятся:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N  п/п | Виды компенсационных выплат | Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| 1. | 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. | 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 | 15 |
| 3. | учителям и педагогам, работа которых связана с опасностью инфицирования микробактериями туберкулеза в стационарах для детей, страдающих различными формами туберкулезной инфекции | 25 |
| 4. | руководителям, педагогическим работникам и другим специалистам медико-педагогических и психолого- медико-педагогических консультаций, логопедических пунктов | 20 |
| 5. | 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 |
| 6. | педагогическим работникам лицеев, гимназий, колледжей | 15 |
| 7. | 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 |
| 8. | женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов) | 30 |
| 9. | работникам оздоровительных лагерей всех типов и  наименований за систематическую переработку сверх  нормальной продолжительности рабочего времени | 15 |
| 10. | водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день | 25 |
| 11. | за работу в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении | 20 |

3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

**IV. Выплаты стимулирующего характера**

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

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты 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, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда);

выплаты по итогам работы.

4.4. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат стимулирующего характера руководителям учреждений и случаев, предусмотренных [пунктом 1.8 раздела I](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=61973;fld=134;dst=100474) настоящего Положения.

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

4.6. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.7. Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждения.

4.8. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается как в процентах к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом повышения оклада (должностного оклада), ставке заработной платы по основаниям повышения, установленным в [пункте 2.4.](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=61973;fld=134;dst=100103)2 настоящего Положения, без учета нагрузки, так и в абсолютном размере.

4.9. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем учреждения ежеквартально.

4.10. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений определяются согласно [приложению 1](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=61973;fld=134;dst=100294) к настоящему Положению.

4.11. [Выплаты](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=61973;fld=134;dst=100307) за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников муниципальных бюджетных и казенных дошкольных образовательных учреждений определяются согласно приложению 2 к настоящему Положению.

4.12. При осуществлении выплат, предусмотренных [пунктами 4.10](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=61973;fld=134;dst=100213), [4.11](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=61973;fld=134;dst=100214), 4.[14](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=61973;fld=134;dst=100219) могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные [приложениями 1](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=61973;fld=134;dst=100294), 2 к настоящему Положению.

4.13 Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника. Критерии оценки результативности и качества труда работников не учитываются при выплате стимулирующих выплат в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты, установленной [пунктом 4.](consultantplus://offline/ref=787D148F1BC9CCB6E2304364F79D58D92EE8CE204AF1F80D6A252AB484AEA97E2EA32D493BD257A08D23EAbCoFH)15. настоящего раздела.

4.14. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, работы в сельской местности, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты, установленной [пунктом 4.](consultantplus://offline/ref=787D148F1BC9CCB6E2304364F79D58D92EE8CE204AF1F80D6A252AB484AEA97E2EA32D493BD257A08D23EAbCoFH)15. настоящего раздела.

4.15. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного [Законом](consultantplus://offline/ref=787D148F1BC9CCB6E2304364F79D58D92EE8CE204BF8F50D6C252AB484AEA97Eb2oEH) Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений», предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным [Законом](consultantplus://offline/ref=787D148F1BC9CCB6E2304364F79D58D92EE8CE204BF8F50D6C252AB484AEA97Eb2oEH) Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений", 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 [Законом](consultantplus://offline/ref=787D148F1BC9CCB6E2304364F79D58D92EE8CE204BF8F50D6C252AB484AEA97Eb2oEH) Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений», исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным [Законом](consultantplus://offline/ref=787D148F1BC9CCB6E2304364F79D58D92EE8CE204BF8F50D6C252AB484AEA97Eb2oEH) Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений», 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.

4.16. При выплатах по итогам работы учитываются:

объем освоения выделенных бюджетных средств;

объем ввода законченных ремонтом объектов;

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

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

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 учреждений определяется согласно приложению № 4 к настоящему Положению";

4.17. Учреждения могут применять балльную оценку при установлении выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, в следующем порядке:

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

C = C x Б ,

1 балла i

где:

C - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом квартале;

C – стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на

1 балла

плановый квартал;

Б - количество баллов по результатам оценки труда i-го работника

i

учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

n

C = (Q - Q ) / SUM Б ,

1 балла стим стим рук i=1 i

где:

Q - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления

стим

стимулирующих выплат работникам учреждения в плановом квартале;

Q - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя

стим рук

руководителя и главного бухгалтера учреждения, утвержденный в бюджетной смете учреждения в расчете на квартал;

n - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

Q не может превышать Q.

стим стим1

Q = Q - Q - Q ,

стим1 зп гар отп

где:

Q - предельный фонд заработной платы, который может направляться

стим1

учреждением на выплаты стимулирующего характера;

Q - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам

зп

должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете учреждения на плановый квартал;

Q - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников

гар

по бюджетной смете учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый квартал),

определенный согласно штатному расписанию учреждения;

Q - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты

отп

пособия по временной нетрудоспособности за первые два дня временной нетрудоспособности, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый квартал.

Q = Q х N / N ,

отп баз отп год

где:

Q - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам

баз

должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете учреждения на плановый квартал без учета выплат по итогам работы;

N - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней

отп

служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в плановом квартале согласно плану, утвержденному в учреждении;

N - количество календарных дней в плановом квартале.

год

**V**. **Единовременная материальная помощь**

5.1. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждений оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному [пунктом 5.2](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=61973;fld=134;dst=100486) настоящего Положения.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждений производится на основании заявления, с приложенными документами и приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящего раздела.

**VI. Оплата труда руководителей учреждений, их заместителей**

6.1. Оплата труда руководителей учреждений, их заместителей учреждений осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

должностной оклад;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей.

6.3. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании [объемных показателей](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=61973;fld=134;dst=100386), характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

6.4. Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается приказом отдела образования администрации города и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год.

Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 1 год.

6.5. Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается приказом управления образования администрации района в городе и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год.

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

6.6. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, согласно приложению 7 к настоящему Положению.

6.7. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения определяется в соответствии с Постановлением администрации города от 16.05.2010 N 119 «Об утверждении Положения о новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений города Дивногорска».

6.8. Конкретный размер средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемый при определении размера должностного оклада руководителя, определяется комиссией (рабочей группой) по установлению окладов и стимулирующих выплат, созданной отделом образования администрации города.

6.9. Размеры должностных окладов заместителей руководителей устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих учреждений.

6.10. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с [разделом 3](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=61973;fld=134;dst=100174) настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

6.11. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений выделяется в бюджетной смете и плане финансово- хозяйственной деятельности учреждения.

6.12. Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителей учреждений.

6.13. 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 или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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 отделом образования администрации города.

6.14. Распределение фонда стимулирования руководителей учреждений осуществляется 1 раз в 6 месяцев, комиссией (рабочей группой) по установлению стимулирующих выплат, образованной отделом образования администрации города (далее - комиссия).

6.15. Отдел образования администрации города представляет в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, в том числе включающую мнение органов самоуправления образовательных учреждений, являющуюся основанием для установления стимулирующих выплат руководителям.

6.16. Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

6.17. Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и их размере открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии отдел образования администрации города издает приказ об установлении стимулирующих выплат руководителям.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат раздельно.

6.18. Руководителям учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера (приложение № 7):

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;

выплаты по итогам работы.

6.19. [Виды выплат](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=61973;fld=134;dst=100451) стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для заместителей общеобразовательных учреждений устанавливаются согласно приложению 7 к настоящему Положению.

6.20. [Виды выплат](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=61973;fld=134;dst=100458) стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей, заместителей дошкольных учреждений устанавливаются согласно приложению 8 к настоящему Положению.

6.21. Руководителям, заместителям учреждений устанавливаются следующие виды персональных выплат:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Виды персональных выплат | Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) |
| 1 | при наличии высшей квалификационной категории  при наличии первой квалификационной категории  при наличии второй квалификационной категории | 20%  15%  10% |
| 2 | Сложность, напряженность и особый режим работы;  наличие филиалов:  до 3-х  свыше 3-х | 30%  60% |
| 3 | опыт работы в занимаемой должности\*: |  |
| от 1 года до 5 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 слова «Заслуженный» \*\*  при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»\* | 5%  15%  20%  15%  20% |
| от 5 лет до 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 слова «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 слова «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 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 (преподаваемых дисциплин).

6.22. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителям учреждений, их заместителям устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

Персональные выплаты руководителям учреждений устанавливаются по решению отдела образования на срок не более 1 года.

6.23. Размер выплат по итогам работы может выплачиваться руководителям учреждений их заместителям по следующим основаниям:

┌──────────────────┬──────────────────────────────────────┬───────────────┐

│ Критерии оценки │ Условия │ Предельный │

│результативности и├─────────────────────┬────────────────┤размер к окладу│

│ качества труда │ наименование │ индикатор │ (должностному │

│ работников │ │ │окладу), ставке│

│ учреждения │ │ │ │

├──────────────────┼─────────────────────┼────────────────┼───────────────┤

│Степень освоения │Процент освоения │от 98% до 99% │70% │

│выделенных │выделенных бюджетных │от 99,1% до 100%│100% │

│бюджетных средств │средств │ │ │

├──────────────────┼─────────────────────┼────────────────┼───────────────┤

│Проведение │Текущий ремонт │выполнен в срок,│25% │

│ремонтных работ │Капитальный ремонт │качественно, в │50% │

│ │ │полном объеме │ │

├──────────────────┼─────────────────────┼────────────────┼───────────────┤

│Подготовка │Учреждение принято │без замечаний │50% │

│образовательного │надзорными органами │ │ │

│учреждения к │ │ │ │

│новому учебному │ │ │ │

│году │ │ │ │

├──────────────────┼─────────────────────┼────────────────┼───────────────┤

│Участие в │Наличие реализуемых │реализация │100% │

│инновационной │проектов │проектов │ │

│деятельности │ │ │ │

├──────────────────┼─────────────────────┼────────────────┼───────────────┤

│Организация и │Наличие важных работ,│международные │100% │

│проведение важных │мероприятий │федеральные │90% │

│работ, мероприятий│ │межрегиональные │80% │

│ │ │региональные │70% │

│ │ │внутри │60% │

│ │ │учреждения │ │

└──────────────────┴─────────────────────┴────────────────┴───────────────┘

6.24. Заместителям руководителя размер стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя соответствующего учреждения.

6.25. Руководителям учреждений, их заместителям может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленным [разделом V](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=61973;fld=134;dst=100228) настоящего Положения.

6.26. Единовременная материальная помощь, предоставляемая руководителю учреждения в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании приказа отдела образования администрации города в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6.27. Выплата единовременной материальной помощи заместителям руководителя учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом норм настоящего Положения в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

Приложение 1

к Примерному положению о новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений

от \_\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_\_\_. 2012 № \_\_\_\_\_\_\_

**Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений**

Общеобразовательные учреждения (начального общего,

основного общего, среднего (полного) общего образования)

┌─────────────────────┬───────────────────┬───────────────────────────────────┬──────────────┐

│ Должности │ Критерии оценки │ Условия │ │

│ │результативности и │ │ │

│ │ качества труда │ │ │

│ │ работников ├──────────────────┬────────────────┤ │

│ │ Учреждения │ наименование │ индикатор │ │

│ │ │ │ │ БАЛЛЫ │

│ │ │ │ │ │

│ │ │ │ │ │

│ │ │ │ │ │

│ │ │ │ │ │

├─────────────────────┼───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│Педагогические │Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности │

│работники: │и ответственности при выполнении поставленных задач │

│учитель ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Организация │Участие │Представление │5 │

│ │проектной и │воспитанников в │результатов на │ │

│ │исследовательской │конференциях │конференциях │ │

│ │деятельности │разного уровня │разного уровня │ │

│ │воспитанников │ ├────────────────┼──────────────┤

│ │ │ │Наличие │15 │

│ │ │ │победителей и │ │

│ │ │ │призеров │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Обеспечение │Руководство │Обеспечение │20 │

│ │методического │объединениями │работы в │ │

│ │уровня организации │педагогов │соответствии с │ │

│ │образовательного │(проектными │планом │ │

│ │процесса │командами, │ │ │

│ │ │творческими │ │ │

│ │ │группами, │ │ │

│ │ │методическими │ │ │

│ │ │объединениями) │ │ │

│ │ ├──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │ │Участие в работе │Постоянное │10 │

│ │ │аттестационной │участие в │ │

│ │ │комиссии, │комиссиях, │ │

│ │ │экспертной │подготовка │ │

│ │ │комиссии, │отчетной │ │

│ │ │психолого-медико- │документации │ │

│ │ │педагогическом │ │ │

│ │ │консилиуме │ │ │

│ │ │учреждения, │ │ │

│ │ │наставническая │ │ │

│ │ │работа │ │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Ведение │Полнота и │100% │10 │

│ │профессиональной │соответствие │ │ │

│ │документации │нормативным │ │ │

│ │(тематическое │документам │ │ │

│ │планирование, │ │ │ │

│ │рабочие программы) │ │ │ │

├─────────────────────┼───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│ │Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Стабильность и рост│Участие школьников│% участвующих от│20 │

│ │качества обучения, │в мероприятиях │общего числа │ │

│ │положительная │различного уровня │обучающихся │ │

│ │динамика по ├──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │индивидуальному │Качество │Кадетские │30 │

│ │прогрессу учащихся │успеваемости (по │корпуса - не │ │

│ │ │результатам │ниже 30%, │ │

│ │ │итоговых │Мариинские │ │

│ │ │контрольных работ,│женские гимназии│ │

│ │ │контрольных │- не ниже 50% │ │

│ │ │срезов, ГИА-9, │ │ │

│ │ │ЕГЭ) │ │ │

│ │ ├──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │ │Участие │Количество │20 │

│ │ │обучающихся в │участников │ │

│ │ │конкурсах, │конкурсов - не │ │

│ │ │олимпиадах │менее 70% (от │ │

│ │ │различного уровня │общего числа │ │

│ │ │ │обучающихся) │ │

│ │ │ ├────────────────┼──────────────┤

│ │ │ │Количество │20 │

│ │ │ │участников │ │

│ │ │ │олимпиад - не │ │

│ │ │ │менее 50% (от │ │

│ │ │ │общего числа │ │

│ │ │ │обучающихся │ │

│ │ │ ├────────────────┼──────────────┤

│ │ │ │Наличие призеров│20 │

│ │ │ │и победителей │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Участие в │Разработка и │Призовое место в│20 │

│ │разработке и │реализация │конкурсе │ │

│ │реализации │проектов и │проектов и │ │

│ │проектов, программ,│программ │программ │ │

│ │связанных с │ ├────────────────┼──────────────┤

│ │образовательной │ │Презентация │10 │

│ │деятельностью │ │результатов │ │

│ │ │ │работы в форме │ │

│ │ │ │статьи, │ │

│ │ │ │выступления на │ │

│ │ │ │форумах │ │

│ │ │ │педагогов │ │

├─────────────────────┼───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Учет численности │Превышение │Численность │5 за 1 │

│ │учеников в классе │численности │человек │обучающегося │

│ │ │обучающихся в │ │ │

│ │ │классе над │ │ │

│ │ │нормативной │ │ │

│ │ │численностью │ │ │

│ │ │обучающихся в │ │ │

│ │ │классе │ │ │

│ ├───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│ │Выплаты за качество выполняемых работ │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Высокий уровень │Освоение │Использование │20 │

│ │педагогического │информационных │при организации │ │

│ │мастерства при │технологий и │занятий │ │

│ │организации │применение их в │интерактивной │ │

│ │образовательного │практике работы с │доски, │ │

│ │процесса │детьми │компьютерных │ │

│ │ │ │программ по │ │

│ │ │ │созданию │ │

│ │ │ │презентаций и │ │

│ │ │ │публикаций │ │

│ │ ├──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │ │Выстраивание │Наличие │20 │

│ │ │образовательного │программы │ │

│ │ │процесса в │ │ │

│ │ │соответствии с │ │ │

│ │ │программой │ │ │

│ │ │надпредметного │ │ │

│ │ │содержания │ │ │

├─────────────────────┼───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│Педагогические │Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности │

│работники: │и ответственности при выполнении поставленных задач │

│педагог-психолог, ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│социальный педагог │Сопровождение │Руководство │Работа МППК в │20 │

│ │воспитанников в │медико-психолого- │соответствии с │ │

│ │образовательном │педагогическим │планом │ │

│ │процессе │консилиумом (МППК)│ │ │

│ │ ├──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │ │Проведение │Проведение │10 │

│ │ │мероприятий для │одного │ │

│ │ │родителей │мероприятия │ │

│ │ │воспитанников │ │ │

│ ├───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│ │Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Эффективность │Участие в │За участие в │30 │

│ │методов и способов │разработке и │разработке и │ │

│ │работы по │реализации │реализации │ │

│ │педагогическому │проектов, │проектов, │ │

│ │сопровождению │программ, │программ, │ │

│ │воспитанников │связанных с │связанных с │ │

│ │ │образовательной │образовательной │ │

│ │ │деятельностью │деятельностью │ │

│ │ │ ├────────────────┼──────────────┤

│ │ │ │Призовое место в│20 │

│ │ │ │конкурсе │ │

│ │ │ │проектов и │ │

│ │ │ │программ, │ │

│ │ │ │получение гранта│ │

│ │ │ ├────────────────┼──────────────┤

│ │ │ │Презентация │20 │

│ │ │ │результатов │ │

│ │ │ │работы в форме │ │

│ │ │ │статьи, │ │

│ │ │ │выступления на │ │

│ │ │ │форумах │ │

│ │ │ │педагогов │ │

│ │ ├──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │ │Адаптация вновь │Уменьшение числа│30 │

│ │ │поступивших │конфликтных │ │

│ │ │воспитанников, │ситуаций среди │ │

│ │ │благоприятный │обучающихся, │ │

│ │ │психологический │воспитанников │ │

│ │ │климат │ │ │

│ ├───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│ │Выплаты за качество выполняемых работ │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Высокий уровень │Организация работы│Отрицательная │30 │

│ │педагогического │службы психолого- │динамика │ │

│ │мастерства при │педагогического │возникновения │ │

│ │организации │сопровождения │конфликтов в │ │

│ │процесса психолого-│воспитанников │течение учебного│ │

│ │педагогического │ │года │ │

│ │сопровождения │ │ │ │

│ │воспитанников │ │ │ │

├─────────────────────┼───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│Педагогические │Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности │

│работники: │и ответственности при выполнении поставленных задач │

│воспитатель ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Отсутствие │Отсутствие │ 0 │20 │

│ │самовольных уходов │поданных заявлений│ │ │

│ │воспитанников │в органы │ │ │

│ │ │внутренних дел по │ │ │

│ │ │розыску │ │ │

│ │ │воспитанников │ │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Отсутствие │Отсутствие │ 0 │20 │

│ │правонарушений, │воспитанников, │ │ │

│ │совершенных │состоящих на учете│ │ │

│ │воспитанниками │в органах │ │ │

│ │ │внутренних дел, │ │ │

│ │ │комиссии по делам │ │ │

│ │ │несовершеннолетних│ │ │

│ │ │и защите прав │ │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Привитие норм и │Отсутствие случаев│ 0 │20 │

│ │правил совместного │нарушения │ │ │

│ │проживания │дисциплины │ │ │

│ │воспитанников │ │ │ │

│ │(поведения и │ │ │ │

│ │общения) │ │ │ │

│ ├───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│ │Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Достижения │Участие в краевых,│Процент │30 │

│ │воспитанников │всероссийских, │участвующих от │ │

│ │ │международных │общего числа │ │

│ │ │соревнованиях, │обучающихся │ │

│ │ │олимпиадах, ├────────────────┼──────────────┤

│ │ │научно- │Ведение │30 │

│ │ │практических │портфолио │ │

│ │ │конференциях, │воспитанников │ │

│ │ │конкурсах ├────────────────┼──────────────┤

│ │ │ │Призовое место │20 │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Организацию │Отсутствие травм, │ 0 │20 │

│ │здоровьесберегающей│несчастных │ │ │

│ │воспитывающей среды│случаев, вредных │ │ │

│ │ │привычек у │ │ │

│ │ │воспитанников │ │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Эффективность │Социально- │Высокие │20 │

│ │работы по созданию │психологический │показатели │ │

│ │коллектива │климат в │обучения │ │

│ │ │коллективе, │воспитанников, │ │

│ │ │способствующий │отсутствие │ │

│ │ │мотивации к │конфликтов │ │

│ │ │обучению, │ │ │

│ │ │эффективному │ │ │

│ │ │разрешению │ │ │

│ │ │конфликтов, │ │ │

│ │ │адекватной │ │ │

│ │ │самооценке │ │ │

├─────────────────────┼───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│ │Выплаты за качество выполняемых работ │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Высокий уровень │Выстраивание │Наличие │30 │

│ │педагогического │воспитательного │программы │ │

│ │мастерства при │процесса в │воспитания │ │

│ │организации │соответствии с │ │ │

│ │воспитательного │программой │ │ │

│ │процесса │воспитания │ │ │

│ │ │коллектива │ │ │

│ │ │воспитанников │ │ │

│ │ ├──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │ │Участие в │Внедрение новых │20 │

│ │ │конкурсах │технологий, │ │

│ │ │профессионального │форм, методов, │ │

│ │ │мастерства, │приемов, │ │

│ │ │использование │демонстрация их │ │

│ │ │полученного опыта │при проведении │ │

│ │ │в своей │мастер-классов, │ │

│ │ │повседневной │творческих │ │

│ │ │деятельности │отчетов │ │

├─────────────────────┼───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│Педагог │Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности │

│дополнительного │и ответственности при выполнении поставленных задач │

│образования, ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│музыкальный │Руководство │Руководство │Обеспечение │20 │

│руководитель, │проектными и │объединениями │работы в │ │

│педагог-организатор, │творческими │педагогов │соответствии с │ │

│инструктор по труду, │группами, │(проектными │планом │ │

│концертмейстер, │методическими │командами, │ │ │

│тренер-преподаватель,│объединениями, │творческими │ │ │

│старший вожатый │кафедрами │группами, │ │ │

│ │ │методическими │ │ │

│ │ │объединениями) │ │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Ведение │Полнота и │100% │20 │

│ │профессиональной │соответствие │ │ │

│ │документации │нормативным │ │ │

│ │(тематическое │регламентирующим │ │ │

│ │планирование, │документам │ │ │

│ │рабочие программы) │ │ │ │

│ ├───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│ │Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Достижения │Участие в │% участвующих от│20 │

│ │воспитанников │соревнованиях, │общего числа │ │

│ │ │олимпиадах, │обучающихся │ │

│ │ │научно- │ │ │

│ │ │практических ├────────────────┼──────────────┤

│ │ │конференциях, │Призовое место │20 │

│ │ │конкурсах │ │ │

│ │ │различного уровня │ │ │

│ │ │ │ │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Организация │Постоянный состав,│За каждый │20 │

│ │деятельности │создание и │проект, │ │

│ │детских │реализация │программу │ │

│ │объединений, │социальных │ │ │

│ │организаций │проектов, программ│ │ ││

├─────────────────────┼───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│ │Выплаты за качество выполняемых работ │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Высокий уровень │Участие в │Внедрение новых │20 │

│ │педагогического │конкурсах │технологий форм,│ │

│ │мастерства при │профессионального │методов, │ │

│ │организации │мастерства, │приемов, │ │

│ │образовательного │использование │демонстрация их │ │

│ │процесса │полученного опыта │при проведении │ │

│ │ │в своей │мастер-классов, │ │

│ │ │повседневной │творческих │ │

│ │ │деятельности │отчетов │ │

├─────────────────────┼───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│Заведующий │Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности │

│библиотекой, │и ответственности при выполнении поставленных задач │

│библиотекарь ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Создание системы │Количество │80% │30 │

│ │работы по повышению│воспитанников и │ │ │

│ │мотивации │работников │ │ │

│ │воспитанников к │учреждения, │ │ │

│ │чтению │пользующихся │ │ │

│ │ │фондом библиотеки │ │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Совершенствование │Создание программы│Наличие │20 │

│ │информационно- │развития │программы │ │

│ │библиотечной │информационно- │развития │ │

│ │системы учреждения │библиографического│ │ │

│ │ │пространства │ │ │

│ │ │учреждения │ │ │

│ ├───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│ │Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Сохранность │Количество │Менее 20% фонда │30 │

│ │библиотечного фонда│списываемой │ │ │

│ │учреждения │литературы │ │ │

│ │ │библиотечного │ │ │

│ │ │фонда │ │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Осуществление │Проведение уроков │1 раз в четверть│20 │

│ │текущего │информационной │ │ │

│ │информирования │культуры │ │ │

│ │коллектива ├──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │педагогов и │Проведение дней │1 раз в четверть│20 │

│ │воспитанников │информирования │ │ │

│ ├───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│ │Выплаты за качество выполняемых работ │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Высокий уровень │Систематическая │Внедрение новых │20 │

│ │профессионального │работа по │технологий, │ │

│ │мастерства │повышению │форм, методов, │ │

│ │ │педагогического │приемов, │ │

│ │ │мастерства (курсы │демонстрация их │ │

│ │ │повышения │при проведении │ │

│ │ │квалификации, │мастер-классов, │ │

│ │ │семинары, │творческих │ │

│ │ │самообразование), │отчетов │ │

│ │ │использование │ │ │

│ │ │полученного опыта │ │ │

│ │ │в своей │ │ │

│ │ │повседневной │ │ │

│ │ │деятельности │ │ │

├─────────────────────┼───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│Врач-педиатр, │Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности │

│медицинская сестра, │и ответственности при выполнении поставленных задач │

│младшая медицинская ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│сестра, медицинская │Выстраивание │Проведение │100% │30 │

│сестра диетическая │взаимодействия с │плановой │ │ │

│ │учреждениями │диспансеризации и │ │ │

│ │здравоохранения │медицинских │ │ │

│ │ │осмотров │ │ │

│ │ │воспитанников │ │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Отсутствие или │Отсутствие │ 0 │30 │

│ │оперативное │предписаний ├────────────────┼──────────────┤

│ │устранение │контролирующих │Устранение │20 │

│ │предписаний │органов │предписаний в │ │

│ │контролирующих или │ │установленные │ │

│ │надзирающих органов│ │сроки │ │

│ ├───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│ │Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Снижение уровня │Снижение │Отсутствие │30 │

│ │заболеваемости │количества │динамики │ │

│ │обучающихся, │заболевших │увеличения числа│ │

│ │воспитанников │воспитанников │хронических и │ │

│ │ │ │сезонных │ │

│ │ │ │заболеваний │ │

│ │ │ │воспитанников │ │

│ ├───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│ │Выплаты за качество выполняемых работ │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Создание │Создание и │Проведение Дней │20 │

│ │здоровьесохраняющей│реализация │здоровья раз в │ │

│ │среды в учреждении │программы │четверть │ │

│ │ │"Здоровье" │ │ │

├─────────────────────┼───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│Юрисконсульт, │Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности │

│инспектор по кадрам, │и ответственности при выполнении поставленных задач │

│программист, ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│делопроизводитель, │Своевременная │Соответствие │100% │30 │

│экономист, │подготовка │нормам │ │ │

│секретарь-машинистка,│локальных │действующего │ │ │

│секретарь, секретарь │нормативных актов │законодательства │ │ │

│учебной части │учреждения, │ │ │ │

│ │финансово- │ │ │ │

│ │экономических │ │ │ │

│ │документов │ │ │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Оформление │Соответствие │100% │30 │

│ │документов для │заданным нормам │ │ │

│ │участия в краевых и│ │ │ │

│ │федеральных │ │ │ │

│ │программах, │ │ │ │

│ │проектах, конкурсах│ │ │ │

│ ├───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│ │Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Осуществление │Отсутствие │ 0 │30 │

│ │юридических │конфликтов в │ │ │

│ │консультаций для │учреждении │ │ │

│ │воспитанников и │ │ │ │

│ │работников │ │ │ │

│ │учреждения │ │ │ │

│ ├───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│ │Выплаты за качество выполняемых работ │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Создание в │Наличие │Соблюдение │30 │

│ │учреждении единых │регламентов по │регламентов │ │

│ │требований к │созданию │ │ │

│ │оформлению │внутренних │ │ │

│ │документов, системы│документов │ │ │

│ │документооборота │ │ │ │ │

├─────────────────────┼───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│Младший воспитатель │Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности │

│ │и ответственности при выполнении поставленных задач │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Отсутствие │Отсутствие │ 0 │30 │

│ │самовольных уходов │поданных заявлений│ │ │

│ │воспитанников │в органы │ │ │

│ │ │внутренних дел по │ │ │

│ │ │розыску │ │ │

│ │ │воспитанников │ │ │

│ ├───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│ │Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Осуществление │Участие в │Постоянно │30 │

│ │дополнительных │проведении │ │ │

│ │работ │ремонтных работ в │ │ │

│ │ │учреждении │ │ │

│ ├───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│ │Выплаты за качество выполняемых работ │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Соблюдение │Отсутствие │ 0 │30 │

│ │санитарно- │замечаний │ │ │

│ │гигиенических норм │Роспотребнадзора │ │ │

├─────────────────────┼───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│Кладовщик, │Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности │

│кастелянша, рабочий │и ответственности при выполнении поставленных задач │

│по комплексному ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│обслуживанию и │Соблюдение │Отсутствие │ 0 │30 │

│ремонту здания, │санитарно- │замечаний │ │ │

│дворник, водитель, │гигиенических норм,│надзорных органов,│ │ │

│кухонный рабочий, │правил техники │аварий │ │ │

│мойщик посуды, │безопасности, │ │ │ │

│подсобный рабочий, │правил дорожного │ │ │ │

│лаборант, │движения │ │ │ │

│гардеробщик, сторож, ├───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│электрик │Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Участие в │Проведение │Постоянно │30 │

│ │мероприятиях │праздников для │ │ │

│ │учреждения │воспитанников │ │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Осуществление │Погрузочно- │Постоянно │30 │

│ │дополнительных │разгрузочные │ │ │

│ │работ │работы │ │ │

│ ├───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│ │Выплаты за качество выполняемых работ │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Благоустройство │Зеленая зона, │Наличие │30 │

│ │территории │ландшафтный дизайн│ │ │

│ │учреждения │ │ │ ││

├─────────────────────┼───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│Преподаватель- │Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и │

│организатор основ │ответственности при выполнении поставленных задач │

│безопасности ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│жизнедеятельности │Организация работы │Проведение │Контроль за │20 │

│ │по соблюдения │инструктажей с │ведением │ │

│ │правил техники │учащимися и │классной и │ │

│ │безопасности │работниками школы │школьной │ │

│ │жизнедеятельности │ │документации по │ │

│ │ │ │проведению │ │

│ │ │ │инструктажей │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │ │Контроль за │Наличие актов │20 │

│ │ │безопасностью в │осмотра │ │

│ │ │образовательном │оборудования, │ │

│ │ │процессе │приборов, │ │

│ │ │оборудования, │технических │ │

│ │ │приборов, │средств обучения│ │

│ │ │технических │ │ │

│ │ │средств обучения │ │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Взаимодействие с │Разработка плана │Наличие плана │30 │

│ │учреждениями и │гражданской │ │ │

│ │организациями │обороны учреждения│ │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │ │Организация │Проведение │20 │

│ │ │занятий по │учений 2 раза │ │

│ │ │гражданской │в год │ │

│ │ │обороне │ │ │

│ ├───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│ │Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Достижения │Участие в краевых,│Процент │20 │

│ │обучающихся, │всероссийских, │участвующих от │ │

│ │воспитанников │международных │общего числа │ │

│ │ │соревнованиях, │обучающихся │ │

│ │ │олимпиадах, │(воспитанников) │ │

│ │ │научно- │не менее 20% │ │

│ │ │практических ├────────────────┼──────────────┤

│ │ │конференциях, │Ведение │30 │

│ │ │конкурсах │портфолио │ │

│ │ │ │обучающихся, │ │

│ │ │ │воспитанников │ │

│ │ │ ├────────────────┼──────────────┤

│ │ │ │Призовое место │20

├─────────────────────┼───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│Учитель-логопед, │Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и │

│учитель-дефектолог │ответственности при выполнении поставленных задач │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Работа в психолого-│Участие в работе │Постоянное, │10 │

│ │медико- │ │без пропусков, │ │

│ │педагогическом │ │участие в одной │ │

│ │консилиуме │ │из комиссий, │ │

│ │учреждения │ │подготовка │ │

│ │ │ │отчетной │ │

│ │ │ │документации │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Ведение и │Организация │6 часов в неделю│10 │

│ │организация │общественно │9 часов в неделю│ │

│ │общественно │полезного труда │ │20 │

│ │полезного труда, │ │ │ │

│ │производительного │ │ │ │

│ │труда │ │ │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Работа с семьями │Проведение │Проведение │10 │

│ │обучающихся, │мероприятий для │одного │ │

│ │воспитанников │родителей, семей │мероприятия │ │

│ │ │обучающихся, │ │ │

│ │ │воспитанников │ │ │

│ │ │учреждения │ │ │

│ ├───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│ │Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Подготовка, │Подготовка, │Подготовка │2 │

│ │участие, победы во │участие, победы во│одного │ │

│ │внутришкольных, │внутришкольных, │мероприятия │ │

│ │районных, краевых │районных, краевых ├────────────────┼──────────────┤

│ │мероприятиях │мероприятиях │Подготовка детей│2 │

│ │ │ │к участию в │ │

│ │ │ │одном │ │

│ │ │ │мероприятии │ │

│ │ │ ├────────────────┼──────────────┤

│ │ │ │Участие в одном │5 │

│ │ │ │районном, │ │

│ │ │ │краевом │ │

│ │ │ │мероприятии │ │

│ │ │ ├────────────────┼──────────────┤

│ │ │ │Призовое место в│10 │

│ │ │ │районном, │ │

│ │ │ │краевом │ │

│ │ │ │мероприятии │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Эффективная │Качество │50 – 65 │10 │

│ │реализация │успеваемости ├────────────────┼──────────────┤

│ │коррекционной │обучающихся │65 – 80 │20 │

│ │направленности │ │ │ │

│ │образовательного │ │ │ │

│ │процесса │ │ │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Формирование │Процент │50 – 65 │10 │

│ │социального опыта │обучающихся, ├────────────────┼──────────────┤

│ │обучающихся, │воспитанников из │65 – 80 │20 │

│ │воспитанников │числа выпускников,│ │ │

│ │ │продолживших │ │ │

│ │ │обучение или │ │ │

│ │ │трудоустроившихся │ │ │

│ │ ├──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │ │Количество │0 – 10 │20 │

│ │ │обучающихся, │ │ │

│ │ │воспитанников, │ │ │

│ │ │состоящих на │ │ │

│ │ │внутреннем учете │ │ │

│ │ │учреждения или на │ │ │

│ │ │учете в группе по │ │ │

│ │ │делам │ │ │

│ │ │несовершеннолетних│ │ │

│ ├───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│ │Выплаты за качество выполняемых работ │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Участие в │Разработка, │Наличие │30 │

│ │разработке и │согласование, │лицензированной │ │

│ │реализации │утверждение и │программы │ │

│ │проектов, программ,│реализация ├────────────────┼──────────────┤

│ │связанных с │проектов и │Призовое место в│15 │

│ │образовательной │программ │конкурсе │ │

│ │деятельностью │ │проектов │ │

│ │ │ │и программ │ │

│ │ │ ├────────────────┼──────────────┤

│ │ │ │Издание печатной│20 │

│ │ │ │продукции │ │

│ │ │ │(статей), │ │

│ │ │ │отражающей │ │

│ │ │ │результаты │ │

│ │ │ │работы │

├─────────────────────┼───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│Заведующий │Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности │

│хозяйством │и ответственности при выполнении поставленных задач │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Соблюдение │Обеспечение │100% │30 │

│ │санитарно- │учебных │ │ │

│ │гигиенических норм,│кабинетов, │ │ │

│ │правил техники │бытовых, │ │ │

│ │безопасности, │хозяйственных и │ │ │

│ │пожарной │других помещений │ │ │

│ │безопасности │оборудованием и │ │ │

│ │ │инвентарем, │ │ │

│ │ │отвечающим │ │ │

│ │ │требованиям │ │ │

│ │ │правил и норм │ │ │

│ │ │безопасности │ │ │

│ │ │жизнедеятельности,│ │ │

│ │ │стандартам │ │ │

│ │ │безопасности труда│ │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Обеспечение │Замечания по │ 0 │10 │

│ │сохранности │утрате и порче │ │ │

│ │имущества и его │имущества │ │ │

│ │учет │ │ │ │

│ ├───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│ │Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Оперативность │Своевременное │Выполнение работ│10 │

│ │работы │обеспечение │ранее │ │

│ │ │сезонной │установленного │ │

│ │ │подготовки │срока без │ │

│ │ │обслуживаемого │снижения │ │

│ │ │здания, │качества │ │

│ │ │сооружения, │ │ │

│ │ │оборудования и │ │ │

│ │ │механизмов │ │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Осуществление │Участие в │Своевременно, │20 │

│ │дополнительных │проведении │качественно │ │

│ │работ │ремонтных работ │ │ │

│ │ │в учреждении │ │ │

│ ├───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│ │Выплаты за качество выполняемых работ │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Ресурсосбережение │Осуществление │Экономия │20 │

│ │при выполнении │рационального │материальных │ │

│ │работ │расходования │средств │ │

│ │ │материалов │ │ │

│ │ ├──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │ │Осуществление │Отсутствие │20 │

│ │ │рационального │превышения │ │

│ │ │расходования │лимитов │ │

│ │ │электроэнергии │ │ │

│ │ ├──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │ │Бесперебойная и │Отсутствие │20 │

│ │ │безаварийная │замечаний по │ │

│ │ │работа систем │бесперебойной и │ │

│ │ │жизнеобеспечения │безаварийной │ │

│ │ │ │работе систем │ │

│ │ │ │жизнеобеспечения│ │

│ │ ├──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │ │Качественное и │Отсутствие │20 │

│ │ │своевременное │недостачи и │ │

│ │ │проведение │неустановленного│ │

│ │ │инвентаризации │оборудования │ │

│ │ │школьного │ │ │

│ │ │имущества │ │ │

│ │ ├──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │ │Укомплектованность│100% │10 │

│ │ │ставок │ │ │

│ │ │обслуживающего │ │ │

│ │ │персонала │ │ │

│ │ │(лаборантов, │ │ │

│ │ │секретарей, │ │ │

│ │ │дворников, │ │ │

│ │ │гардеробщиков, │ │ │

│ │ │сторожей, │ │ │

│ │ │уборщиков │ │ │

│ │ │служебных │ │ │

│ │ │помещений и │ │ │

│ │ │рабочих по │ │ │

│ │ │обслуживанию и │ │ │

│ │ │текущему ремонту │ │ │

│ │ │здания, │ │ │

│ │ │сооружения и │ │ │

│ │ │оборудования) │ │ │

├─────────────────────┼───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│Инженер, оператор │Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и │

│электронно- │ответственности при выполнении поставленных задач │

│вычислительных ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│машин, техник, │Ведение │Полнота и │100 │30 │

│программист, │документации │соответствие │ │ │

│электроник │учреждения │нормативной, │ │ │

│ │ │регламентирующей │ │ │

│ │ │документации │ │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Обработка и │Наличие замечаний │ 0 │10 │

│ │предоставление │ │ │ │

│ │информации │ │ │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Внедрение │Ведение баз │Отсутствие │50 │

│ │современных средств│автоматизирован- │замечаний по │ │

│ │автоматизации │ного сбора │ведению баз │ │

│ │сбора, учета и │информации │автоматизирован-│ │

│ │хранения информации│ │ного сбора │ │

│ │ │ │информации │ │

│ │ │ │(1 база) │ │

│ │с помощью │ │ │ │

│ │информационных │ │ │ │

│ │компьютерных │ │ │ │

│ │технологий (КИАСУО)│ │ │ │

│ ├───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│ │Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Техническое и │Функционирование │Стабильно │30 │

│ │программное │локальной сети, │ │ │

│ │обеспечение и │электронной почты │ │ │

│ │использование в │учреждения, │ │ │

│ │работе учреждения │использование │ │ │

│ │ │программного │ │ │

│ │ │обеспечения │ │ │

├─────────────────────┼───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│Методист │Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и │

│ │ответственности при выполнении поставленных задач │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Методическое │Наличие │1 │30 │

│ │сопровождение │оформленных ├────────────────┼──────────────┤

│ │процесса │программ, │Более 1 │80 │

│ │разработки, │технологий, │ │ │

│ │апробации и │методов у │ │ │

│ │внедрения │педагогических │ │ │

│ │инновационных │кадров │ │ │

│ │программ, │ │ │ │

│ │технологий, методов│ │ │ │

│ ├───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│ │Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Выполнение плана │Доля выполненных │80 │5 │

│ │методической работы│работ │100 │30 │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Достижения │Степень участия │Участник │10 │

│ │педагогических │ ├────────────────┼──────────────┤

│ │кадров, участие в │ │призер │80 │

│ │профессиональных │ │ │ │

│ │конкурсах, │ │ │ │

│ │конкурсах │ │ │ │

│ │методических │ │ │ │

│ │материалов, │ │ │ │

│ │образовательных │ │ │ │

│ │программ и т.п. │ │ │ │

│ ├───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│ │Выплаты за качество выполняемых работ │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Разработка │Наличие │ 1 │50 │

│ │проектов, │собственных ├────────────────┼──────────────┤

│ │методических │проектов, │Более 1 │100 │

│ │материалов │методических │ │ │

│ │ │материалов │ │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Описание │Количество │ 1 │50 │

│ │педагогического │изданных ├────────────────┼──────────────┤

│ │опыта │публикаций, │ 2 │100 │

│ │ │представленных в │ │ │

│ │ │профессиональных │ │ │

│ │ │средствах массовой│ │ │

│ │ │информации │ │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Организация │Проведение мастер-│1 раз в квартал │15 │

│ │повышения │классов для ├────────────────┼──────────────┤

│ │профессионального │педагогов по │2 раза в квартал│30 │

│ │мастерства │трансляции │ │ │

│ │педагогов │методов, форм, │ │ │

│ │ │технологий │ │ │

├─────────────────────┼───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│Специалист по │Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и │

│кадрам, бухгалтер │ответственности при выполнении поставленных задач │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Ведение │Полнота и │100 │20 │

│ │документации │соответствие │ │ │

│ │учреждения │документации │ │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Соблюдение │Штрафы, взыскания,│ 0 │60 │

│ │законодательства │замечания │ │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Обработка и │Наличие замечаний │ 0 │10 │

│ │предоставление │ │ │ │

│ │информации │ │ │ │

│ ├───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│ │Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Техническое и │Функционирование │Стабильно │30 │

│ │программное │локальной сети, │ │ │

│ │обеспечение и │электронной почты │ │ │

│ │использование в │учреждения, │ │ │

│ │работе учреждения │использование │ │ │

│ │ │программного │ │ │

│ │ │обеспечения │ │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Оперативность │Выполнение │Постоянно │30 │

│ │ │заданий, отчетов, │ │ │

│ │ │поручений ранее │ │ │

│ │ │установленного │ │ │

│ │ │срока без снижения│ │ │

│ │ │качества │ │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Осуществление │Наличие │Постоянно │20 │

│ │дополнительных │дополнительных │ │ │

│ │работ │работ │ │ │

│ ├───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│ │Выплаты за качество выполняемых работ │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Работа с входящей │Подготовка ответов│Своевременно │30 │

│ │корреспонденцией │ │ │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Качество │Отсутствие │ 0 │10 │

│ │выполняемых работ │возврата │ │ │

│ │ │документов на │ │ │

│ │ │доработку │ │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Инициатива и │Предложения │1 предложение │10 │

│ │творческий подход к│администрации по │ │ │

│ │работе │эффективной │ │ │

│ │ │организации работы│ │ │

│ │ │и рациональному │ │ │

│ │ │использованию │ │ │

│ │ │финансовых и │ │ │

│ │ │материальных │ │ │

│ │ │ресурсов │ │ │

│ │ ├──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │ │Участие в │1 проект │50 │

│ │ │реализации │ │ │

│ │ │образовательных │ │ │

│ │ │проектов │ │ │

│ │ ├──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │ │Участие в │1 мероприятие │10 │

│ │ │мероприятиях │ │ │

│ │ │разного уровня, │ │ │

│ │ │в том числе обмен │ │ │

│ │ │опытом │ │ │

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Должности | Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения | Условия | | Предельное количество баллов | Период, на который установлена выплата |
| наименование | индикатор |  |  |
| Учитель | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | |
| 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 утвержденных индивидуальных программ обучения детей с ограниченными возможностями здоровья | 10 | на месяц |
|  | Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья | Выполнение рекомендаций психолого-медико-педагогического консилиума в организации образовательного процесса | 10 | на месяц |
| Включенность обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в общешкольные и внешкольные мероприятия | Количество детей с ограниченными возможностями здоровья, включенных в общешкольные мероприятия | 5 за каждого обучающегося | на месяц |

Приложение 2

к Примерному положению о новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений

от \_\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_\_\_. 2012 № \_\_\_\_\_\_\_

**ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ И КАЗЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

**Дошкольные образовательные учреждения**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Должности | Критерии оценки результативности 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 соответствие нормативным регламентирующим документам | 100% | 30 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению детей | участие в разработке и реализации развивающих и коррекционных проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | за участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с педагогической 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 детей, благоприятный психологический климат | оказание психологической помощи воспитанникам, родителям, педагогическому коллективу в решении конкретных проблем | 30 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Высокий уровень педагогического  мастерства при  организации процесса психолого-  педагогического  сопровождения  воспитанников | организация работы психолого-педагогического  сопровождения,  психолого-  педагогическая  коррекция детей,  работа с родителями, педагогическим  коллективом | наличие  психолого-  педагогических  заключений по  проблемам  личностного и  социального  развития детей | 30 |
| Воспитатель | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и  ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Ведение  профессиональной  документации  (тематическое  планирование,  рабочие программы) | полнота и  соответствие  нормативным  регламентирующим  документам | 100% | 30 |
| Обеспечение  занятости детей | проведение с детьми  занятий, приобщение  к труду, привитие им санитарно-  гигиенических  навыков | постоянно | 20 |
| Организация работы  по укреплению  здоровья  воспитанников | ежедневное  проведение  закаливающих  процедур, соблюдение температурного,  светового режима | отсутствие  замечаний  медперсонала,  администрации  учреждения,  надзорных  органов | 20 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Участие в  инновационной  деятельности | разработка и  внедрение авторских  программ воспитания | наличие  авторской  программы  воспитания | 30 |
| Организация  здоровьесберегающей  воспитывающей среды | отсутствие травм,  несчастных случаев | 0 | 20 |
| Эффективность работы с родителями | наличие обоснованных обращений родителей  по поводу  конфликтных ситуаций | отсутствие  обоснованных  обращений  родителей по  поводу  конфликтных  ситуаций | 20 |
| высокий уровень решения  конфликтных  ситуаций | 20 |
| посещаемость детей | не менее 80 % | 20 |
| Осуществление  дополнительных  работ | участие в проведении ремонтных работ  в учреждении | постоянно | 10 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Высокий уровень  педагогического  мастерства при  организации  воспитательного  процесса | выстраивание  воспитательного  процесса в  соответствии с  программой  воспитания  коллектива детей,  проведение уроков  высокого качества | отсутствие  замечаний  старшего  воспитателя,  методиста,  администрации  учреждения | 30 |
|  | участие в конкурсах  профессионального  мастерства,  использование  полученного опыта в  своей повседневной  деятельности | внедрение  новых  технологий,  форм, методов,  приемов,  демонстрация их при проведении  открытых  занятий,  творческих  отчетов | 20 |
| 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  профессиональной  документации  (тематическое  планирование,  рабочие программы) | полнота и  соответствие  нормативным  регламентирующим  документам | 100% | 30 |
| Организация и  проведение  мероприятий,  способствующих  сохранению и  восстановлению  психического и  физического здоровья детей | праздники здоровья,  спартакиады, дни  здоровья и т.п. | наличие  мероприятий | 30 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Достижения детей | участие в  муниципальных и  региональных  смотрах-конкурсах,  соревнованиях | % участвующих  от общего числа детей | 20 |
| призовое  место | 50 |
| Организация и  проведение отчетных  мероприятий,  показывающих  родителям результаты образовательного  процесса,  достижения детей | открытые утренники,  праздники,  посвященные Дню  матери, временам  года и т.п. | наличие  мероприятий | 30 |
| Эффективная  реализация  коррекционной  направленности  образовательного  процесса | достижение детьми  более высоких  показателей развития в сравнении с  предыдущим периодом | положительная  динамика | 30 |
| Организация  здоровьесберегающей  воспитывающей среды | отсутствие травм,  несчастных случаев | 0 | 30 |
| Осуществление  дополнительных  работ | участие в проведении ремонтных работ в  учреждении | постоянно | 10 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Высокий уровень  педагогического  мастерства при  организации  образовательного  процесса | участие в конкурсах  профессионального  мастерства,  конференциях,  использование  полученного опыта  в своей повседневной деятельности | внедрение новых 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 и  психофизических  особенностей детей,  проведение уроков  высокого качества | отсутствие  замечаний  медперсонала,  администрации  учреждения,  надзорных  органов | 30 |
| Участие в разработке и реализации  проектов, программ,  связанных с  образовательной  деятельностью | разработка,  согласование,  утверждение и  реализация проектов  и программ | наличие  лицензированной программы | 30 |
| призовое место  в конкурсе  проектов и  программ | 15 |
| издание  печатной  продукции  (статей),  отражающей  результаты  работы | 20 |
| Младший  воспитатель,  помощник  воспитателя | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и  ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Проведение работы по укреплению здоровья  детей | ежедневное  проведение совместно с воспитателем и под его руководством  закаливающих  процедур | отсутствие  замечаний  медперсонала,  администрации  учреждения,  надзорных  органов | 20 |
| Организация работы  по самообслуживанию, соблюдению детьми  распорядка дня | соблюдение  распорядка дня,  режима подачи  питьевой воды,  оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию | отсутствие  замечаний  медперсонала,  администрации  учреждения,  надзорных  органов | 20 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Осуществление  дополнительных работ | участие в проведении ремонтных работ в  учреждении | постоянно | 30 |
| Участие в  мероприятиях  учреждения | проведение дня  именинника,  праздников  для детей | постоянно | 30 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Соблюдение  санитарно-  гигиенических норм | отсутствие замечаний надзорных органов | 0 | 30 |
| Шеф-повар, повар | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и  ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Отсутствие или  оперативное  устранение  предписаний  контролирующих или  надзорных органов | наличие предписаний  контролирующих  органов | отсутствие  предписаний | 30 |
| устранение  предписаний в  установленные  сроки | 20 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Снижение уровня  заболеваемости детей | уровень  заболеваемости детей | отсутствие  вспышек  заболеваний | 30 |
| Соблюдение норм в  приготовлении пищи  согласно цикличному  меню | отсутствие замечаний надзорных органов | 0 | 40 |
| 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  органолептической  оценки | 0 | 40 |
| Заведующий  хозяйством,  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 или  оперативное  устранение  предписаний  контролирующих или  надзорных органов | наличие предписаний  контролирующих  органов | 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 | | | |
| Оперативность  выполняемой работы | 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 |
| Старший  воспитатель | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и  ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Ведение  профессиональной  документации  (тематическое  планирование,  рабочие программы) | полнота и  соответствие  нормативным  регламентирующим  документам | 100% | 30 |
| Участие в разработке и реализации  проектов, программ,  связанных с  образовательной  деятельностью | разработка,  согласование,  утверждение и  реализация  проектов и программ | издание  печатной  продукции  (статей),  отражающей  результаты  работы | 20 |
| Создание условий  для осуществления  образовательного  процесса | 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 |
| Сохранение здоровья  детей в учреждении | создание и  реализация программ  и проектов,  направленных на  сохранение здоровья  детей | отсутствие  динамики  увеличения  числа  хронических и  сезонных  заболеваний  детей | 10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Участие в  инновационной  деятельности | разработка и  внедрение авторских  программ воспитания | наличие  авторской  программы  воспитания | 30 |
| Организация и  проведение отчетных  мероприятий,  показывающих  родителям результаты образовательного  процесса, достижения детей | открытые утренники,  праздники,  посвященные Дню  матери, временам  года и т.п. | наличие  мероприятий | 30 |
| Осуществление  дополнительных работ | участие в проведении ремонтных работ в  учреждении | постоянно | 10 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Высокий уровень  педагогического  мастерства при  организации  воспитательного  процесса | участие в конкурсах  профессионального  мастерства,  использование  полученного опыта в  своей повседневной  деятельности | внедрение новых технологий,  форм, методов,  приемов в  работе | 20 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | | Приложение 3  к Примерному положению о новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений  от \_\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_\_\_. 2012 № \_\_\_\_\_\_\_ | |
| **Размер персональных выплат работникам учреждений** | | | |
| № п/п | Виды и условия персональных выплат | | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы | |
| 11. | надбавка за квалификационную категорию | |  | |
| устанавливается при наличии:  высшей квалификационной категории  первой квалификационной категории  второй квалификационной категории | | 20%  15%  10% | |
| 2. | выплата за опыт работы в занимаемой должности\*: | |  | |
| от 1 года до 5 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 слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения». <\*\*>  при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <\*\*> | | 5%  15%  20%  15%  20% | |
| от 5 лет до 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 слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения». <\*\*>  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 слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения». <\*\*>  при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <\*\*> | | 25%  35%  40%  35%  40% | |
| 3. | выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы осуществляются:  - за ненормированный рабочий день  - за разделение рабочего дня на части  - за систематические командировки (3 и более в месяц)  - учителям и иным педагогическим работникам за особенности образовательных программ (сложность, приоритетность предмета, профильное обучение, углубленное обучение) <\*\*\*>  - учителям и иным педагогическим работникам за подготовку к урокам и другим видам учебных занятий  - учителям и иным педагогическим работникам за проверку письменных работ:  истории, биологии и географии;  физики, химии, иностранного языка;  математики;  начальных классов (за исключением специальных (коррекционных) бюджетных образовательных учреждений для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья VIII вида и учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико- социальной помощи)  в бюджетных и казенных общеобразовательных учреждениях, бюджетных и казенных оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, специальных (коррекционных) бюджетных и казенных образовательных учреждениях для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья с I по VII вида русского языка и литературы;  - учителям и иным педагогическим работникам  за изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий <\*\*\*\*\*>  - учителям и иным педагогическим работникам  за консультации и дополнительные занятия  с обучающимися, воспитанниками <\*\*\*\*\*>  - учителям и иным педагогическим работникам за классное руководство, кураторство <\*\*\*\*\*>  - учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры <\*\*\*\*\*>:  кабинетами, лабораториями,  учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальных  и спортивных залов  - учителям и иным педагогическим работникам за работу  с родителями <\*\*\*\*\*>  - учителям и иным педагогическим работникам за увеличение численности учащихся в классе к средней наполняемости классов в учреждении <\*\*\*\*> <\*\*\*\*\*>  - воспитателям, музыкальным руководителям, тренерам- преподавателям, педагогам-организаторам, педагогам дополнительного образования детей, помощникам воспитателя, младшим воспитателям за перекомплект в классе (группе)  - учителям и иным педагогическим работникам за наличие в классе (группе) обучающихся, воспитанников с различными образовательными потребностями  - преподавателям за особенности образовательных программ (приоритетность дисциплины (дисциплина включена в итоговую государственную аттестацию), преподавание трех дисциплин учебного плана  концертмейстерам за работу с хоровыми коллективами | | 30%  30%  30%  10%  25%  10%  15%  20%  20%  25%  30%  25%  35%  15%  40%  30%  5% за одного учащегося  5% за одного обучающегося, воспитанника  50%  10%  15% | |
| 4. | краевые выплаты воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей бюджетных и казенных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей<\*\*\*\*\*\*> | | 718,4 рубля | |
| 5. | выплата за работу в сельской местности специалистам | | 25% | |
| 6. | специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными 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% | |
| 7. | - воспитателям, музыкальным руководителям, тренерам-преподавателям, педагогам-организаторам, педагогам дополнительного образования детей, помощникам воспитателя, младшим воспитателям за перекомплект в классе (группе);  - учителям и иным педагогическим работникам за наличие в классе (группе) обучающихся, воспитанников с различными образовательными потребностями | | 5% за одного обучающегося, воспитанника    50% | |

<\*> 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;

возрастные особенности учащихся (начальная школа);

специфику образовательной программы учреждения, определяемую концепцией.

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

k Mi х (Ui – Ucp) х Ni

Кi = SUM ------------------------- х 100%, где

i=1 Nn

где:

k - 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;

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

k1

Ucp = SUM Ui / k1, где,

i=1

где:

k1 - число классов в учреждении.

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

При Ui < Uср 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.

<\*\*\*\*\*> От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основаниям повышения, установленным пунктом 2.6.

<\*\*\*\*\*\*> Краевые выплаты воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей (далее - выплаты воспитателям), устанавливаются в размере 718,4 рубля на одного воспитателя (включая старшего). Выплаты воспитателям устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, но не более 718,4 рубля на одного работника.

Выплаты производятся сверх месячной заработной платы (с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда, региональной выплаты) и выплат стимулирующего характера).

На выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Приложение 4

к Примерному положению о новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений

от \_\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_\_\_. 2012 № \_\_\_\_\_\_\_

**Размер выплат по итогам работы работникам муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений**

┌────────────────────┬────────────────────────────────────┬────────────────┐

│ Критерии оценки │ Условия │ Предельный │

│ результативности и │ │размер к окладу │

│ качества труда ├────────────────────┬───────────────┤ (должностному │

│ работников │ наименование │ индикатор │ окладу), ставке│

│ Учреждения │ │ │ │

├────────────────────┼────────────────────┼───────────────┼────────────────┤

│Степень освоения │% освоения │90% выделенного│25% │

│выделенных бюджетных│выделенных бюджетных│объема средств │ │

│средств │средств │95% выделенного│50% │

│ │ │объема средств │ │

├────────────────────┼────────────────────┼───────────────┼────────────────┤

│Объем ввода │Текущий ремонт │выполнен в │25% │

│законченных ремонтом│Капитальный ремонт │срок, │ │

│объектов │ │в полном объеме│50% │

├────────────────────┼────────────────────┼───────────────┼────────────────┤

│Инициатива, │Применение │ x │50% │

│творчество и │нестандартных │ │ │

│применение в работе │методов работы │ │ │

│современных форм и │ │ │ │

│методов организации │ │ │ │

│труда │ │ │ │

├────────────────────┼────────────────────┼───────────────┼────────────────┤

│Выполнение │Задание выполнено │в срок, в │50% │

│порученной работы, │ │полном объеме │ │

│связанной с │ │ │ │

│обеспечением │ │ │ │

│рабочего процесса │ │ │ │

│или уставной │ │ │ │

│деятельности │ │ │ │

│Учреждения │ │ │ │

├────────────────────┼────────────────────┼───────────────┼────────────────┤

│Достижение высоких │Оценка результатов │наличие │50% │

│результатов в работе│работы │динамики в │ │

│за определенный │ │результатах │ │

│период │ │ │ │

├────────────────────┼────────────────────┼───────────────┼────────────────┤

│Участие в │Наличие реализуемых │участие │50% │

│инновационной │проектов │ │ │

│деятельности │ │ │ │

├────────────────────┼────────────────────┼───────────────┼────────────────┤

│Участие в │Наличие важных │участие │50% │

│соответствующем │работ, мероприятий │ │ │

│периоде в выполнении│ │ │ │

│важных работ, │ │ │ │

│мероприятий │ │ │ │

└────────────────────┴────────────────────┴───────────────┴────────────────┘

Приложение 5

к Примерному положению о новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений

от \_\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_\_\_. 2012 № \_\_\_\_\_\_\_

**Объемные показатели, характеризующие работу учреждения, а также иные показатели, учитывающие численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы**

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

численность работников учреждения;

количество обучающихся (детей);

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.

Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется исходя из следующей суммы баллов:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N  п/п | Тип (вид) учреждения | Группы по оплате труда руководителей  учреждений (по сумме баллов) | | | |
| I группа | II группа | III группа | IV группа |
| 1. | Общеобразовательные  учреждения | свыше  500 | от 351  до 500 | от 201  до 350 | до 200 |

3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, установленных [пунктом](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=61973;fld=134;dst=100405) 6 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 (детей) учреждений определяется:

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

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

┌─────────────────────────────────────────────┬────────────────┬──────────┐

│ Показатели │ Условия │Количество│

│ │ │ баллов │

├─────────────────────────────────────────────┼────────────────┼──────────┤

│ 1 │ 2 │ 3 │

├─────────────────────────────────────────────┼────────────────┼──────────┤

│1. Количество обучающихся, детей в │за каждого │ 0,3 │

│учреждениях │обучающегося │ │

├─────────────────────────────────────────────┼────────────────┼──────────┤

│2. Количество обучающихся в учреждениях │ │ │

│дополнительного образования детей: │ │ │

├─────────────────────────────────────────────┼────────────────┼──────────┤

│в многопрофильных │за каждого │ 0,3 │

│ │обучающегося │ │

│ │(воспитанника) │ │

├─────────────────────────────────────────────┼────────────────┼──────────┤

│в однопрофильных: │за каждого │ 0,5 │

│клубах (центрах, станциях) юных туристов, │обучающегося │ │

│натуралистов; учреждениях дополнительного │(воспитанника) │ │

│образования детей спортивной направленности, │ │ │

│оздоровительных лагерях всех видов │ │ │

├─────────────────────────────────────────────┼────────────────┼──────────┤

│3. Количество лицензированных программ │за каждую │ 0,5 │

│ │программу │ │

├─────────────────────────────────────────────┼────────────────┼──────────┤

│4. Количество работников в учреждении │дополнительно за│ │

│ │каждого │ │

│ │работника, │ │

│ │имеющего: │ │

│ ├────────────────┼──────────┤

│ │первую │ 0,5 │

│ │квалификационную│ │

│ │категорию │ │

│ ├────────────────┼──────────┤

│ │высшую │ 1 │

│ │квалификационную│ │

│ │категорию │ │

│ ├────────────────┼──────────┤

│ │ученую степень │ 1,5 │

├─────────────────────────────────────────────┼────────────────┼──────────┤

│5. Наличие филиалов учреждения с количеством │за каждое │ │

│обучающихся (детей) │указанное │ │

│ │структурное │ │

│ │подразделение │ │

│ ├────────────────┼──────────┤

│ │до 100 человек │ 20 │

│ ├────────────────┼──────────┤

│ │от 100 до 200 │ 30 │

│ │человек │ │

│ ├────────────────┼──────────┤

│ │свыше 200 │ 50 │

│ │человек │ │

├─────────────────────────────────────────────┼────────────────┼──────────┤

│6. Наличие в образовательных учреждениях │за каждую группу│ 5 │

│спортивной направленности: │дополнительно │ │

├─────────────────────────────────────────────┼────────────────┼──────────┤

│спортивно-оздоровительных групп и групп │за каждого │ 0,5 │

│начальной подготовки │обучающегося │ │

│ │дополнительно │ │

├─────────────────────────────────────────────┼────────────────┼──────────┤

│учебно-тренировочных групп, групп спортивного│за каждого │ 2,5 │

│совершенствования │обучающегося │ │

│ │дополнительно │ │

├─────────────────────────────────────────────┼────────────────┼──────────┤

│групп высшего спортивного мастерства │за каждого │ 4,5 │

│ │обучающегося │ │

│ │дополнительно │ │

├─────────────────────────────────────────────┼────────────────┼──────────┤

│7. Наличие оборудованных и используемых в │за каждый класс │ 15 │

│образовательном процессе учебных кабинетов │ │ │

├─────────────────────────────────────────────┼────────────────┼──────────┤

│8. Наличие оборудованных и используемых в │за каждый вид │ 15 │

│образовательном процессе спортивной │ │ │

│площадки, стадиона, бассейна и других │ │ │

│спортивных сооружений (в зависимости от их │ │ │

│состояния и степени использования) │ │ │

├─────────────────────────────────────────────┼────────────────┼──────────┤

│9. Наличие собственного оборудованного │за каждый вид │ 15 │

│здравпункта, медицинского кабинета, │ │ │

│оздоровительно-восстановительного центра; │ │ │

│столовой, изолятора, кабинета психолога, │ │ │

│логопеда │ │ │

├─────────────────────────────────────────────┼────────────────┼──────────┤

│10. Наличие автотранспортных средств, │за каждую │3, но не │

│сельхозмашин, строительной и другой │единицу │более 30 │

│самоходной техники на балансе учреждения │ │ │

├─────────────────────────────────────────────┼────────────────┼──────────┤

│11. Наличие загородных объектов (лагерей, баз│находящихся на │ 30 │

│отдыха) │балансе │ │

│ │учреждения │ │

│ ├────────────────┼──────────┤

│ │при наличии │ 15 │

│ │договорных │ │

│ │отношений │ │

├─────────────────────────────────────────────┼────────────────┼──────────┤

│12. Наличие учебно-опытных участков, │за каждый вид │ 50 │

│парникового хозяйства, подсобного сельского │ │ │

│хозяйства, учебного хозяйства, теплиц, │ │ │

│специализированных учебных мастерских, цехов │ │ │

├─────────────────────────────────────────────┼────────────────┼──────────┤

│13. Наличие собственных котельной, очистных │за каждый вид │ 10 │

│и других сооружений │ │ │

├─────────────────────────────────────────────┼────────────────┼──────────┤

│14. Наличие обучающихся (воспитанников) в │за каждого │ 0,5 │

│учреждениях, посещающих бесплатные секции, │обучающегося │ │

│кружки, студии, организованные этими │(воспитанника) │ │

│учреждениями или на их базе │ │ │

├─────────────────────────────────────────────┼────────────────┼──────────┤

│15. Наличие в учреждениях (классах, группах) │за каждого │ 1 │

│общего назначения обучающихся (воспитанников)│обучающегося │ │

│со специальными потребностями, охваченных │(воспитанника) │ │

│квалифицированной коррекцией физического и │ │ │

│психического развития (кроме специальных │ │ │

│(коррекционных образовательных учреждений │ │ │

│(классов, групп) │ │ │

├─────────────────────────────────────────────┼────────────────┼──────────┤

│16. Наличие в учебных заведениях библиотеки с│на 15 мест (не │ 15 │

│читальным залом │менее) │ │

├─────────────────────────────────────────────┼────────────────┼──────────┤

│17. Количество разработанных методических │за каждое │ 10 │

│пособий за календарный год │методическое │ │

│ │пособие │ │

├─────────────────────────────────────────────┼────────────────┼──────────┤

│18. Организация производственного обучения │за каждые 5 │ 5 │

│(практики) обучающихся в организациях отрасли│договоров │ │

├─────────────────────────────────────────────┼────────────────┼──────────┤

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

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.

Группы

по оплате труда руководителей учреждений

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N  п/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 |

Приложение 6

к Примерному положению о новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений

от \_\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_\_\_. 2012 № \_\_\_\_\_\_\_

Перечень

Должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности

┌──────────────────────────────────────────┬──────────────────────────────┐

│ Типы и виды учреждений │ Должности, работников │

│ │ учреждений │

├──────────────────────────────────────────┼──────────────────────────────┤

│1.1. Дошкольные образовательные учреждения│ воспитатель │

├──────────────────────────────────────────┼──────────────────────────────┤

├──────────────────────────────────────────┼──────────────────────────────┤

│1.2. Общеобразовательные учреждения │ учитель

│(начального общего, основного общего, │ │

│среднего (полного) общего образования) │ │

├──────────────────────────────────────────┼──────────────────────────────┤

Приложение 7

к Примерному положению о новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений

от \_\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_\_\_. 2012 № \_\_\_\_\_\_\_

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

**общеобразовательных учреждений**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Должности | Критерии | Условия | | Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| наименование | индикатор |
| **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 здоровья учащихся, воспитанников | 10% |
| **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** | | | |
| Обеспечение качества образования в учреждении | показатели качества по результатам аттестации | не ниже 30% | 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% |

**Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей общеобразовательных учреждений**

┌────────────┬─────────────────┬───────────────────────────────────────────┬─────────────┐

│ Должности │ Критерии оценки │ Условия │ │

│ │ эффективности и ├───────────────────────┬───────────────────┤Размер выплат│

│ │ качества │ наименование │ индикатор │ к окладу │

│ │ деятельности │ │ │(должностному│

│ │ учреждения │ │ │ окладу), │

│ │ │ │ │ ставке │

│ │ │ │ │ заработной │

│ │ │ │ │ платы │

├────────────┼─────────────────┼───────────────────────┼───────────────────┼─────────────┤

│ 1 │ 2 │ 3 │ 4 │ 5 │

├────────────┼─────────────────┴───────────────────────┴───────────────────┴─────────────┤

│Руководитель│Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и │

│ │ответственности при выполнении поставленных задач │

│ ├─────────────────┬───────────────────────┬───────────────────┬─────────────┤

│ │Создание условий │материально- │в соответствии с │15% │

│ │для осуществления│техническая, ресурсная │лицензией │ │

│ │образовательного │обеспеченность │ │ │

│ │процесса │образовательного │ │ │

│ │ │процесса │ │ │

│ │ ├───────────────────────┼───────────────────┼─────────────┤

│ │ │обеспечение санитарно- │отсутствие │15% │

│ │ │гигиенических условий │предписаний │ │

│ │ │образовательного │надзорных органов │ │

│ │ │процесса; обеспечение │или устранение │ │

│ │ │санитарно-бытовых │предписаний в │ │

│ │ │условий, выполнение │установленные сроки│ │

│ │ │требований пожарной и │ │ │

│ │ │электробезопасности, │ │ │

│ │ │охраны труда │ │ │

│ │ ├───────────────────────┼───────────────────┼─────────────┤

│ │ │укомплектованность │положительная │10% │

│ │ │педагогическими │динамика │ │

│ │ │кадрами, их │аттестации │ │

│ │ │качественный состав │педагогических │ │

│ │ │ │кадров на │ │

│ │ │ │квалификационную │ │

│ │ │ │категорию │ │

│ │ ├───────────────────────┼───────────────────┼─────────────┤

│ │ │эффективность │исполнение │15% │

│ │ │финансово-экономической│бюджетной сметы │ │

│ │ │деятельности ├───────────────────┼─────────────┤

│ │ │ │своевременность и │10% │

│ │ │ │качественное │ │

│ │ │ │проведение текущих │ │

│ │ │ │и капитальных │ │

│ │ │ │ремонтов │ │

│ │ │ ├───────────────────┼─────────────┤

│ │ │ │обеспечение │5% │

│ │ │ │жизнедеятельности │ │

│ │ │ │учреждения в │ │

│ │ │ │соответствии с │ │

│ │ │ │нормами │ │

│ ├─────────────────┼───────────────────────┼───────────────────┼─────────────┤

│ │Сохранение │организация обеспечения│отсутствие жалоб │5% │

│ │здоровья учащихся│учащихся горячим │ │ │

│ │в учреждении │питанием │ │ │

│ │ ├───────────────────────┼───────────────────┼─────────────┤

│ │ │создание и реализация │отсутствие │10 │

│ │ │программ и проектов, │динамики │ │

│ │ │направленных на │увеличения числа │ │

│ │ │сохранение здоровья │хронических и │ │

│ │ │учащихся │сезонных │ │

│ │ │ │заболеваний │ │

│ │ │ │обучающихся │ │

│ ├─────────────────┴───────────────────────┴───────────────────┴─────────────┤

│ │Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы │

│ ├─────────────────┬───────────────────────┬───────────────────┬─────────────┤

│ │Обеспечение │показатели качества │общеобразовательные│15% │

│ │качества │по результатам │учреждения - не │ │

│ │образования в │аттестации учреждения, │ниже 30%, гимназии,│ │

│ │учреждении │итоговой │лицеи, школы с │ │

│ │ │аттестации выпускников,│углубленным │ │

│ │ │контрольных срезов, │изучением │ │

│ │ │итоговых контрольных │предметов - не ниже│ │

│ │ │работ │50% по предметам с │ │

│ │ │ │углубленной │ │

│ │ │ │подготовкой │ │

│ │ ├───────────────────────┼───────────────────┼─────────────┤

│ │ │участие в инновационной│участие в конкурсах│5% │

│ │ │деятельности, ведение │инновационных │ │

│ │ │экспериментальной │учреждений, │ │

│ │ │работы │участие педагогов в│ │

│ │ │ │профессиональных │ │

│ │ │ │конкурсах │ │

│ │ │ ├───────────────────┼─────────────┤

│ │ │ │победы в конкурсах │10 % │

│ │ │ │инновационных │ │

│ │ │ │учреждений, │ │

│ │ │ │победы педагогов в │ │

│ │ │ │профессиональных │ │

│ │ │ │конкурсах │ │

│ │ ├───────────────────────┼───────────────────┼─────────────┤

│ │ │достижения обучающихся │наличие призеров │15% │

│ │ │в олимпиадах, │и победителей │ │

│ │ │конкурсах, смотрах, │ │ │

│ │ │конференциях, │ │ │

│ │ │соревнованиях │ │ │

│ │ ├───────────────────────┼───────────────────┼─────────────┤

│ │ │отсутствие │ 0 │5% │

│ │ │правонарушений, │ │ │

│ │ │совершенных │ │ │

│ │ │обучающимися │ │ │

│ ├─────────────────┼───────────────────────┼───────────────────┼─────────────┤

│ │Сохранность │наполняемость классов в│движение учащихся │15% │

│ │контингента │течение года в │в пределах 1 - 2% │ │

│ │обучающихся │соответствии с планом │от общей │ │

│ │ │комплектования │численности │ │

│ ├─────────────────┴───────────────────────┴───────────────────┴─────────────┤

│ │Выплаты за качество выполняемых работ │

│ ├─────────────────┬───────────────────────┬───────────────────┬─────────────┤

│ │Эффективность │обеспечение │наличие и │15% │

│ │управленческой │государственно- │функционирование │ │

│ │деятельности │общественного характера│в учреждении органа│ │

│ │ │управления в учреждении│государственно- │ │

│ │ │ │общественного │ │

│ │ │ │управления │ │

│ │ ├───────────────────────┼───────────────────┼─────────────┤

│ │ │отсутствие обоснованных│ 0 │10% │

│ │ │обращений граждан по │ │ │

│ │ │поводу конфликтных │ │ │

│ │ │ситуаций │ │ │

│ │ ├───────────────────────┼───────────────────┼─────────────┤

│ │ │отсутствие нарушений │ 0 │5% │

│ │ │трудового │ │ │

│ │ │законодательства │ │ │

│ ├─────────────────┼───────────────────────┼───────────────────┼─────────────┤

│ │Управленческая │качество владения │наличие программ, │10% │

│ │культура │управленческими │проектов, планов │ │

│ │ │функциями │и аналитических │ │

│ │ │(аналитические │документов по их │ │

│ │ │документы, │реализации │ │

│ │ │обоснованность и │ │ │

│ │ │реализация программ, │ │ │

│ │ │проектов, планов, │ │ │

│ │ │системность контроля, │ │ │

│ │ │своевременность │ │ │

│ │ │коррекции, │ │ │

│ │ │согласованность │ │ │

│ │ │руководства, четкость │ │ │

│ │ │организации) │ │ │

│ ├─────────────────┼───────────────────────┼───────────────────┼─────────────┤

│ │ │эффективность │наличие действующей│10% │

│ │ │реализуемой кадровой │системы │ │

│ │ │политики (оптимальность│непрерывного │ │

│ │ │штатного расписания, │профессионального │ │

│ │ │стабильность кадрового │развития │ │

│ │ │состава) │педагогических │ │

│ │ │ │кадров │ │

├────────────┼─────────────────┴───────────────────────┴───────────────────┴─────────────┤

Приложение 8

к Примерному положению о новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений

от \_\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_\_\_. 2012 № \_\_\_\_\_\_\_

**ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ**

**ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ**

**И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,**

**ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДОШКОЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Должности | Критерии оценки  эффективности и качества деятельности учреждения | Условия | | Размер к окладу (должностному окладу) |
| наименование | индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Руководитель | 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 | плановое исполнение бюджета | 15% |
| своевремен-ность икачественное  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 | 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% |