

Приложение 1
к приказу отдела образования
администрации Шпаковского
муниципального района

от . . . №

«Согласовано»
Председатель Шпаковской районной
профсоюзной организации работников
народного образования и науки
Российской Федерации

О.Н. Мягкова

«Утверждаю»
Начальник
отдела образования
администрации Шпаковского
муниципального района

Н.В. Стукалова

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных
организаций, подведомственных отделу образования администрации
Шпаковского муниципального района Ставропольского края

1. Общие положения

Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных организаций, подведомственных отделу образования администрации Шпаковского муниципального района Ставропольского края, (далее - Примерное положение) разработано в соответствии с распоряжением Правительства Ставропольского края от 19 декабря 2012 г. № 548-рп «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края и муниципальных учреждений муниципальных образований Ставропольского края на 2013-2018 годы», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, приказом министерства образования Ставропольского края от 30 августа 2013 г. № 784-пр «Об оплате труда работников государственных бюджетных, казенных, автономных образовательных учреждений Ставропольского края» в ред. от 29.12.2017 года, № 1693-пр, распоряжением Правительства Ставропольского края от 30 ноября 2017 г. № 370-рп «О мерах по увеличению оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края, а также работников органов государственной власти (государственных органов) Ставропольского края, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих», распоряжением администрации Шпаковского муниципального района Ставропольского края от 18.12.2017 № 360-р «О мерах по увеличению оплаты труда работников муниципальных учреждений Шпаковского муниципального района

Ставропольского края, а также работников органов местного самоуправления Шпаковского муниципального района Ставропольского края, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих».

Данное Примерное положение является рекомендательным и рассчитано на перспективу социально-экономического развития отрасли «Образование» Шпаковского муниципального района.

2. Порядок формирования системы оплаты труда работников муниципальных казенных и бюджетных организаций, подведомственных отделу образования администрации Шпаковского муниципального района Ставропольского края

2.1. Система оплаты труда работников муниципальных казенных и бюджетных организаций, подведомственных отделу образования администрации Шпаковского муниципального района Ставропольского края, (далее – организации) формируются на основе следующих принципов:

2.1.1. Недопущение снижения уровня заработной платы работников организаций, в том числе педагогических работников, достигнутого в 2017 году и определяемого на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики.

В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, выполнения в 2018 году целевых значений показателя средней заработной платы педагогических работников организаций совершенствование систем оплаты труда педагогических и иных работников рекомендуется осуществлять путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в организациях, с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации.

2.1.2. Установление в организациях систем оплаты труда соглашениями, коллективными договорами и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры должностных окладов, ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера.

2.1.3. Обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером.

2.1.4. Обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности организаций.

2.1.5. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций.

2.1.6. Обеспечение других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2.2. Установление и изменение (совершенствование) системы оплаты труда работников организаций осуществляются с учетом:

2.2.1. Реализации указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01 июня 2012 г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы» и от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» (далее – Указы) в части оплаты труда работников бюджетной сферы, положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р и постановления Правительства Российской Федерации от 14 сентября 2015 года № 973 «О совершенствовании статистического учета в связи с включением в официальную статистическую информацию показателя среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности)», отраслевого и регионального плана мероприятий («дорожная карта»), изменений направленных на повышение эффективности образования и науки.

2.2.2. Создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организаций в целом, в повышении качества оказываемых услуг.

2.2.3. Обеспечения достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников (определяется на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики).

2.2.4. Обеспечения государственных гарантий по оплате труда.

2.2.5. Совершенствование структуры заработной платы, в том числе порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, для ее оптимизации с учетом задач кадрового обеспечения организаций и стимулирования работников к повышению результатов труда,

рекомендаций соответствующих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих видах деятельности.

2.2.6. Фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

2.2.7. Систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологий и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца.

2.3. Система оплаты труда организации устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами (положением об оплате труда и др.), которые разрабатываются применительно только к работникам данной организации, а также предусматривают по всем имеющимся в штате организации должностям работников размеры должностных окладов, ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

2.4. Руководителем организации формируется и утверждается единое штатное расписание организации, которое включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной организации. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются руководителем организации на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников организации, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

В трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору) закрепляется его конкретная трудовая функция, условия оплаты труда с указанием фиксированного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленного ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц

либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы).

2.5. Заработная плата работников организаций состоит:
из должностных окладов, (окладов) ставок заработной платы;
из выплат компенсационного характера;
из выплат стимулирующего характера.

2.6. Рекомендуемые минимальные должностные оклады и ставки заработной платы работников организаций устанавливаются согласно разделу 3 настоящего примерного положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

2.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам организаций согласно разделу 4 настоящего приложения.

2.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам организаций согласно разделу 5 настоящего приложения.

2.9. Порядок оплаты труда педагогических работников организаций дополнительного образования спортивной направленности приведены в разделе 6 настоящего приложения.

2.10. Порядок установления размеров оплаты труда платы педагогическим работникам приведен в разделе 7 настоящего приложения.

2.11. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам организаций приведен в разделе 8 настоящего приложения.

2.12. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 9 настоящего приложения.

2.13. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ в соответствии с:

Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, состоящим из тарифно-квалификационных характеристик, содержащих характеристики основных видов работ по профессиям рабочих в зависимости от их сложности, и соответствующие им тарифные разряды, требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам рабочих, а также примеры работ, утвержденный федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, состоящим из квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих должностные обязанности и требования, предъявляемые к уровню знаний и квалификации руководителей, специалистов и служащих, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики

и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, или профессиональные стандарты.

2.14. Фонд оплаты труда формируется организацией на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Шпаковского муниципального района, предусмотренных на оплату труда работников казенных организаций, размеров субсидий, предоставленных бюджетным организациям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов централизованных средств и используемых организациями с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.15. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда организации работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положениями об оказании материальной помощи работникам организации.

Раздел 3. Рекомендуемые минимальные должностные оклады, оклады, ставки заработной платы работников организаций по профессиональным квалификационным группам должностей

3.1. Рекомендуемые минимальные должностные оклады работников организаций по профессиональным квалификационным группам должностей.

3.1.1. Рекомендуемые минимальные должностные оклады заместителей руководителя организаций всех типов, устанавливаемые в зависимости от группы по оплате труда:

от группы по оплате труда:						
№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Минимальный должностной оклад, рублей				
		Группа по оплате труда руководителей				
		I	II	III	IV	
1.	Заместитель (директора, начальника)	руководителя заведующего,	17560	16460	15225	14515

3.1.2. Рекомендуемые минимальные должностные оклады заместителей руководителя МКУ Центр по техобслуживанию, устанавливаемые в зависимости от группы по оплате труда:

в зависимости от группы по оплате труда.						
№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад, рублей				
		Группа по оплате труда руководителей				
		I	II	III	IV	
1.	Заместитель (директора)	руководителя	17460	16360	15125	14415

3.1.3. Рекомендуемые минимальные должностные оклады заместителей руководителя по АХР организаций всех типов, устанавливаемые в зависимости от группы по оплате труда:

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад, рублей			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Заместитель (директора, начальника)	17460	16360	15125	14415

3.1.4. Рекомендуемые минимальные должностные оклады главных бухгалтеров, заместителей руководителя по финансово-экономическим вопросам, устанавливаемые в зависимости от группы по оплате труда:

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад, рублей			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Главный бухгалтер, заместитель руководителя по финансово- экономическим вопросам организаций всех типов	17460	16360	15125	14415

Примечание:

При отсутствии в штатном расписании организаций III и IV групп по оплате труда руководителей должности заместителя руководителя по административно-хозяйственной части или заведующего хозяйством административно-хозяйственные функции могут быть возложены на одного из штатных работников с доплатой в размере 10 процентов к должностному окладу по их основной должности.

3.1.5. Рекомендуемые минимальные должностные оклады по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1.	Первый квалификационный уровень	вожатый; воспитателя секретарь учебной части	5500

3.1.6. Рекомендуемые минимальные должностные оклады по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1.	Первый квалификационный уровень	младший воспитатель	6000

2.	Второй квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения	7000
----	---------------------------------	---------------------------------------	------

3.1.7. Рекомендуемые минимальные ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников» организаций всех типов:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
1.	Первый квалификационный уровень	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	6500
2.	Второй квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	6900
3.	Третий квалификационный уровень	воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель; мастер производственного обучения	7500
4.	Четвертый квалификационный уровень	преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; педагог-библиотекарь; учитель-дефектолог; учитель-логопед; учитель	8300

3.1.8. Рекомендуемые минимальные должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы, рублей
1.	Первый квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской	

		и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	7100
--	--	--	------

Примечание:

У руководителей структурных подразделений, осуществляющих педагогическую деятельность, должностной оклад, ставка заработной платы увеличивается на размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями.

3.2. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов и ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности служащих.

3.2.1. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов работников организаций устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ):

должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» - 5500 рубль;

должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» - 6500 рублей;

должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» - 8200 рубль;

должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» - 9500 рублей.

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад по ПКГ, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»			
1.	Первый квалификационный уровень	агент, делопроизводитель, кассир, секретарь, секретарь-машинистка, паспортист, экспедитор, машинистка, архивариус, комендант	5500
2.	Второй квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производственное должностное наименование «старший»	5800
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»			
3.	Первый квалификационный уровень	инспектор по кадрам, диспетчер, секретарь руководителя, художник,	

		лаборант техники всех специальностей без категории	6500
4.	Второй квалификационный уровень	старший: инспектор по кадрам, диспетчер техники всех специальностей второй категории заведующие: канцелярией, складом, хозяйством, прачечной, архивом	6800
5.	Третий квалификационный уровень	техники всех специальностей первой категории заведующий производством (шеф-повар), начальник хозяйственного отдела, управляющий отделением, заведующий общежитием, заведующий столовой	7200 7600
6.	Четвертый квалификационный уровень	ведущий техник, механик	8000
7.	Пятый квалификационный уровень	начальник гаража	

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»**

8.	Первый квалификационный уровень	без категории: инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, программист, электроник, юрисконсульт, специалист по кадрам	8200
9.	Второй квалификационный уровень	II категория: инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, программист, электроник, юрисконсульт	8500
10.	Третий квалификационный уровень	I категория: инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, программист, электроник, юрисконсульт	8800
11.	Четвертый квалификационный уровень	ведущие: инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, программист, электроник, юрисконсульт	9000
12.	Пятый квалификационный уровень	главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских, заместитель главного бухгалтера	9300

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»**

13.	Первый квалификационный уровень	начальник отдела информации, начальник отдела кадров, начальник планово- экономического отдела,	
-----	---------------------------------------	--	--

		начальник технического отдела, начальник финансового отдела, начальник юридического отдела и др.	9500
14.	Второй квалификационный уровень	главный: диспетчер, специалист по защите информации, механик, энергетик, экономист, технолог, инженер	9800
15.	Третий квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого структурного подразделения	10000

3.2.2. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов медицинских работников, работников культуры, включенных в штатные расписания организаций:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»			
1.	Первый квалификационный уровень	инструктор по лечебной физкультуре	7324
2.	Второй квалификационный уровень	медицинская сестра диетическая	7433
3.	Третий квалификационный уровень	медицинская сестра; медицинская сестра по массажу; медицинская сестра по физиотерапии	7722 7866
4.	Четвертый квалификационный уровень	фельдшер	
5.	Пятый квалификационный уровень	старшая медицинская сестра	8227
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»			
1.	Второй квалификационный уровень	врачи-специалисты	10976
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников, занятых в библиотеках»			
1.	Должности руководящего состава культуры, искусства и кинематографии	заведующий отделом (сектором) библиотеки	7800
2.	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	библиотекарь	6600

3.3. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

3.3.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов рабочих организаций, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5500 рублей
2-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5800 рублей
3-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6100 рублей
4-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6700 рублей
5-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7200 рублей
6-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7700 рублей
7-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8200 рублей
8-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8600 рублей

3.3.2. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и выполняющие работы, предусмотренные высшим разрядом. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

3.3.3. Формировать в положениях об оплате труда, разрабатываемых в организациях, условий оплаты труда, которые свойственны только работникам данной организации, а также на обязательность установления в них по всем имеющимся в штате организации должностям работников фиксированных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп).

3.4. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации соответствующей аттестационной комиссии

могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

Раздел 4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными и правовыми актами Ставропольского края.

4.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций с учетом настоящего Примерного положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации, нормативными актами Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

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

4.4. Выплаты работникам организаций, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.4.1. Оплата труда работников организаций, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с должностными окладами и ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленными законами и иными нормативными правовыми актами.

Работникам организаций по результатам проведения специальной оценки условий труда, превышающих гигиенические нормативы, предусматриваются выплаты не ниже 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренные статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе:

до 12 процентов должностного оклада, ставки заработной платы за тяжелые и вредные условия труда;

до 24 процентов должностного оклада, ставки заработной платы за особо тяжелые и особо вредные условия труда.

Руководители организаций проводят специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется организацией в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда и закрепляется в коллективном договоре.

Установленные размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами, без проведения специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с учетом изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда».

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

4.5.1 Рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы
1.	Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более 2-х часов)	30
2.	За работу в специальных (коррекционных) образовательных организациях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития)	15-20
3.	За работу в образовательных организациях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении: работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах)	20
4.	За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и другим педагогическим работникам	20
5.	Педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно-полезного,	

	производительного труда и профориентацию в общеобразовательных организациях, имеющих: 6-12 классов 13-29 классов 30 и более классов	до 20 до 35 до 50
6.	За работу в образовательных организациях, расположенных в сельской местности	25
7.	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20
8.	Учителям, преподавателям за классное руководство (руководство группой): 1-4-х классов 5-12-х классов	30 35
9.	Учителям 1-4-х классов за проверку письменных работ	10
10.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки, по: русскому языку, литературе, математике иностранному языку, черчению, физике, химии, биологии, истории, географии, программированию, ОБЖ	15 10
11.	Педагогическим работникам образовательных учреждений за руководство методическими, цикловыми, предметными психолого- медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями, работникам за работу в аттестационных комиссиях	до 15
12.	Работникам, ответственным за сопровождение учащихся к школе и обратно (подвоз детей)	до 20
13.	Помощникам воспитателей, младшим воспитателям образовательных организаций за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду	до 30

Примечание:

Применение повышений, устанавливаемых в процентах (в абсолютных величинах), при оплате труда педагогических работников, для которых установлены нормы часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы, за работу в организациях, расположенных в сельской местности, за специфику работы в организациях (отделениях, классах, группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении и по другим основаниям, следует осуществлять путем умножения размера заработной платы, исчисленного за фактический объем учебной нагрузки и (или) фактический объем педагогической работы из размеров ставок заработной платы, предусмотренных по каждому квалификационному уровню ПКГ, на величину повышающих коэффициентов и (или) повышений, установленных в процентах (в абсолютных величинах).

При наличии у работников права на применение повышений, установленных в процентах (в абсолютных величинах) по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определять отдельно без учета других повышающих коэффициентов и (или) повышений,

установленных в процентах (в абсолютных величинах), которые затем суммировать и применять путем умножения образовавшейся величины на размер заработной платы, исчисленный за фактический объем учебной нагрузки и (или) педагогической работы.

Перечень должностей работников и конкретные размеры выплат в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются руководителем организации по согласованию с представительным органом работников организации в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях и других факторов.

В каждой организации на основании указанного Перечня по согласованию с представительным органом работников утверждается перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в данной организации устанавливаются выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы.

Доплаты за классное руководство, проверку письменных работ устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для организаций соответствующими типовыми положениями об образовательных организациях, либо классе с наполняемостью 14 человек и более в общеобразовательных организациях, вечерних (сменных) общеобразовательных организациях, расположенных в сельской местности. Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку письменных работ пропорционально фактической наполняемости классов.

Выплата компенсационного характера педагогическим и другим работникам за обслуживание вычислительной техники (за каждый обслуживаемый компьютер) устанавливается в случае, если выполнение указанных действий не входит в должностные обязанности работника организации.

4.5.2. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35 процентов часовой тарифной ставки, должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

4.5.3. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки; работникам, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки

(части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.5.4. Оплата за сверхурочную работу

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 может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.5.5. Работникам организаций, выполняющим в одной и той же организации в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или совмещение профессий (должностей):

учителям, преподавателям за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских, заведование учебными мастерскими – 20-40 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

учителям, преподавателям и другим работникам за ведение делопроизводства и бухгалтерского учета – до 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

работникам организаций, где отсутствует должность библиотекаря за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников – до 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

работникам организаций за работу с архивом учреждения – до 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями) в организациях всех типов – до 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими, картодромами) – до 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

преподавателям и старшим преподавателям за заведование вечерним, заочным отделениями, отделением по специальности – до 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

одному из учителей начальных общеобразовательных школ с числом учащихся до 50 человек за руководство школой - до 50 ставки заработной платы должности учителя;

учителям, преподавателям за заведование учебно-консультативными пунктами – 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

при выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ:

педагогам дополнительного образования учреждений дополнительного образования детей за руководство отделом при наличии в отделе 10 кружков одного профиля – до 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

инструктору-методисту за руководство отделениями по видам спорта при наличии на отделении не менее 300 учащихся – до 30 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах с количеством классов: от 10 до 19 – до 25 процентов; от 20 до 29 – до 50 процентов; от 30 и более – до 100 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

Выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

Размер должностного оклада, ставки заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также при ухудшении качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах организации.

Раздел 5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников организации на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются организациями самостоятельно в пределах имеющихся средств по фонду оплаты труда за счет всех источников финансирования по согласованию с представительным органом работников организаций и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с положениями об оплате труда работников организаций.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя организаций устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям организаций.

5.2. В организациях устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера.

5.2.1. За интенсивность и высокие результаты работы:

за интенсивность труда;

за высокие результаты работы;

за выполнение особо важных и ответственных работ.

5.2.2. За качество выполняемых работ:

за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

за наличие квалификационной категории;

за образцовое выполнение муниципального задания.

5.2.3. За стаж непрерывной работы.

5.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за месяц;

премия по итогам работы за квартал;

премия по итогам работы за год;

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

Системой оплаты труда организации могут предусматриваться другие выплаты стимулирующего характера.

5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

5.3.1. Педагогическим работникам организаций всех типов, отнесенным к категории молодых специалистов - до 50 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

5.3.2. Воспитателям организаций, реализующим образовательную программу дошкольного образования в размере 1000 рублей.

5.3.3. Педагогическим работникам организаций за внеклассное руководство (руководство группой), руководство кружковой работой, организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования (физкультуры, здравоохранения, молодежной политики и пр.) районного, краевого, окружного и федерального значения - до 30 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

5.3.4. Педагогическим работникам, реализующим образовательные программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение) - до 15 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

5.3.5. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании организации - до 100 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

5.3.6. Помощникам воспитателей, младшим воспитателям организаций за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду - до 30 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

5.3.7. Педагогическим работникам организаций за участие в работе краевых и федеральных инновационных площадок, творческих лабораторий, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий - до 40 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

5.3.8. Работникам организаций, ответственным за организацию питания в образовательных организациях - до 50 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

5.3.9. Методистам методических, учебно-методических кабинетов (центров) - до 20 процентов.

5.3.10. Библиотекарям, работникам организаций, исполняющим обязанности библиотекаря за работу с библиотечным фондом - до 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

5.3.11. Организациями могут устанавливаться иные выплаты стимулирующего характера за интенсивность и результаты труда.

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ.

5.4.1. За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата:

имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности в размере 30 процентов установленного должностного оклада;

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности в размере 20 процентов установленного должностного оклада;

имеющим почетное звание «народный» - в размере 30 процентов, «заслуженный» - 20 процентов установленного должностного оклада по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 15 процентов установленного должностного оклада по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков выплата производится по одному из оснований.

5.4.2. За наличие квалификационной категории педагогическим работникам:

за наличие II квалификационной категории (до окончания срока ее действия) или педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности, - до 5 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие I квалификационной категории – до 10 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие высшей квалификационной категории – до 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

5.4.3. За образцовое выполнение муниципального задания, за качество выполняемых работ выплаты осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого организацией.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в организации создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников организации.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждается приказом руководителя организации.

5.5. Выплаты за стаж непрерывной работы могут устанавливаться в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- при стаже работы от 1 года до 3 лет – до 5 процентов;
- при стаже работы от 3 года до 5 лет – до 10 процентов;
- при стаже работы свыше 5 лет – до 15 процентов.

В стаж непрерывной работы включается:

время работы в образовательных организациях;
время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением организацией для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

периоды временной нетрудоспособности;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией;

время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию.

Периоды работы, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавок за непрерывный стаж работы, и их конкретные размеры определяются организацией самостоятельно.

5.6. Премияльные выплаты по итогам работы.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с положениями об оплате труда работников организации или положением о премировании работников организации.

5.7. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах.

5.8. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя с учетом решения комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

Планирование фонда оплаты труда организации по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

Фонд выплат стимулирующего характера за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам организаций района формируется отдельно (с учетом дополнительно выделенных средств). Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно

для педагогических работников и для остальных категорий работников организаций.

5.9. Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере, с обязательным указанием в Положении об оплате труда организации перечня показателей эффективности деятельности.

5.10. Показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности организации в части оказания муниципальных услуг (выполнения работ), а также необходимость достижения установленных в планах мероприятий по реализации "дорожных карт" значений целевых показателей развития соответствующих отраслей на 2018 год.

5.9.1. Примерные показатели эффективности деятельности педагогических работников организаций

№ п/п	Направления	Дошкольное образование	Общее образование
1	2	3	4
1.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	X	X
2.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	X	X
3.	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)		X
4.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	X	X
5.	Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.		X
6.	Участие в коллективных педагогических проектах («команда вокруг класса», интегрированные курсы, «виртуальный класс», др.)		X

7.	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	X	X
8.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	X	X
9.	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей	X	X
10.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	X	X

Раздел 6. Порядок оплаты труда педагогических работников муниципальных организаций дополнительного образования спортивной направленности

Система оплаты труда, установление выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам организаций дополнительного образования спортивной направленности регулируется Положением об оплате труда работников организации в соответствии с трудовым законодательством и в пределах утвержденного фонда оплаты труда на планируемый период.

Статус специализации устанавливается по решению учредителя и по согласованию с территориальными органами управления физической культурой и спортом при условиях непосредственной подготовки в учреждениях спортивной направленности квалифицированных спортсменов по олимпийским видам спорта – кандидатов и резерва для сборных команд России, а также команд мастеров по игровым видам спорта, спортсменов, имеющих звание «Мастер спорта России», участников чемпионата Европы, мира, спортсменов, занявших 1-6 места на первенствах России.

В детско-юношеских спортивных школах (далее – ДЮСШ) учебные группы на этапах спортивного совершенствования и высшего спортивного мастерства утверждаются вышестоящими органами управления по подчиненности.

Для педагогических работников организаций дополнительного образования спортивной направленности, осуществляющих образовательную деятельность в ДЮСШ, устанавливаются следующие нормативы:

6.1. Норматив оплаты труда тренеров-преподавателей по спорту в спортивно-оздоровительных группах и группах начальной подготовки устанавливается в зависимости от численного состава занимающихся и объема учебно-тренировочной работы:

№ п/п	Этап подготовки	Период обучения (лет)	Минимальная	Максимальная	Максимальный объем учебно-	Норматив оплаты труда (процент за 1 занимающегося)
			я	наполняе	учебно-	

			наполняемость групп (человек)	мощность групп (человек)	тренировочной работы (часов в неделю)	Группы видов спорта		
						1 гр	2 гр	3 гр
1.	Спортивно-оздоровительный	весь период	15	30	6	2,2	2,2	2,2
2.	Начальной подготовки	до года	15	30	6	2,2	2,2	2,2
		свыше года	14	30	9	3,6	3,6	3,6

Примечания:

Виды спорта рекомендуется распределять по группам в следующем порядке:

к первой группе видов спорта относятся все олимпийские виды спорта (дисциплины), кроме игровых видов спорта;

ко второй группе видов спорта относятся олимпийские игровые виды спорта, а также не олимпийские виды спорта, получившие признание Международного олимпийского комитета (имеющие соответствующую классификацию во Всероссийском реестре видов спорта);

к третьей группе видов спорта относятся все другие виды спорта (дисциплины), включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

Норматив оплаты труда тренеров-преподавателей, работающих преимущественно со спортивно-оздоровительными группами, рекомендуется повышать ежегодно на 0,5 процентов за каждого обучающегося.

Норматив оплаты труда тренеров-преподавателей по спорту в спортивно-оздоровительных группах повышается на 0,5 процента за каждые 2 года обучения под руководством одного тренера.

При оплате труда по нормативам за одного занимающегося максимальный состав спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки не должен превышать двух минимальных составов с учетом соблюдения правил техники безопасности на учебно-тренировочных занятиях.

Возраст занимающихся в спортивно-оздоровительных группах — 6–17 лет. Решение о проведении занятий с детьми дошкольного возраста принимает учредитель при наличии разрешения органов здравоохранения.

6.2. Норматив оплаты труда тренеров-преподавателей по спорту за подготовку одного занимающегося на этапах спортивной подготовки устанавливается с учетом режима учебно-тренировочной работы:

Этап подготовки	Период обучения (лет)	Минимальная наполняемость групп (человек)	Максимальная наполняемость групп (человек)	Максимальный объем учебно-тренировочной работы (часов в	Норматив оплаты труда (процент за 1 занимающегося)
-----------------	-----------------------	---	--	---	--

				неделю)	Группы видов спорта*		
					1 гр	2 гр	3 гр
1	2	3	4	5	6	7	8
Учебно-тренировочный	1 год	10	20	12	6	5	4
	2 год	По согласованию с руководителем	20	14	9	8	7
	3 год		16	18	12	11	10
	4 год		16	18	13	12	11
	5 год		16	18	14	13	12
Спортивного совершенствования	до 1 года		14	24	20	17	17
	свыше 1 года		12	28	30	23	20
Высшего спортивного мастерства	Весь период		8	32	40	35	25

Примечания:

Недельный режим учебно-тренировочной работы является максимальным, устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, периода и задач подготовки. Годовой объем учебно-тренировочной работы, предусмотренный указанными режимами работы, начиная с учебно-тренировочного этапа подготовки, может быть сокращен не более чем на 25 процентов.

При объединении в одну группу занимающихся разных по возрасту и спортивной подготовленности разница в уровнях их спортивного мастерства не должна превышать двух спортивных разрядов (званий).

Во всех видах спорта на учебно-тренировочном этапе подготовки и выше, кроме основного тренера-преподавателя, могут привлекаться тренеры-преподаватели по смежным видам спорта при условии одновременной работы со спортсменами. Оплата их труда не должна суммарно превышать половины от размера норматива оплаты труда, предусмотренного для основного тренера-преподавателя.

При объединении в одну учебную группу занимающихся (инвалидов и лиц, с ограниченными возможностями в развитии), разных по возрасту, функциональному классу или уровню спортивной подготовленности, разница в степени функциональных возможностей не должна превышать трех функциональных классов, разница в уровне спортивной подготовленности не должна превышать двух спортивных разрядов. В игровых видах спорта комплектование учебных групп производится с учетом композиции функциональных классов в команде в соответствии с правилами соревнований.

6.3. Тренерам-преподавателям за подготовку высококвалифицированного спортсмена, обучающегося спортивной школы размер норматива оплаты в процентах от ставки заработной платы устанавливается в соответствии с графой 4 таблицы 1.

Специалистам и служащим за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса; тренерам-преподавателям за участие в подготовке высококвалифицированного спортсмена, вошедшего в состав сборной команды России или субъекта Российской Федерации и занявшего 1-6 место на официальных соревнованиях соответствующего уровня, производятся выплаты стимулирующего характера в размерах, предусмотренных в графах 5 и 6 таблицы 1.

Таблица 1

№ п/п	Уровень соревнований	Занятое место	Размер выплаты в % от ставки зароботной платы тренера- преподавателя за подготовку одного занимающегося	Размер выплаты в % от ставки зароботной платы (должностного оклада)	
				постоян ный состав обучающ ихся	перемен ный состав обучаю щихся
1. В личных и командных видах спортивных дисциплин:					
1.1.	- Олимпийские игры - чемпионаты мира	1 1	до 150	15	7
1.2.	- Олимпийские игры - Чемпионаты Мира - Чемпионаты Европы, Кубок Мира - Кубок Европы	2-6 2-3 1-3 1	до 150	10	5
1.3.	- Чемпионат Мира, Европы - Кубок мира - Кубок Европы - чемпионат России - Кубок России	4-6 4-6 2-3 1-3 1	до 120	10	5
1.4.	- Олимпийские игры, чемпионаты мира, Европы, Кубок мира - Кубок Европы - Первенство мира, Европы - официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	Участие 4-6 1-3 1	до 100	8	3
1.5.	- Чемпионат России - первенство России (молодежь,	4-6	до 80	8	3

	юниоры) - первенство России (старшие юноши) - первенство мира, Европы - официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	1-3 1 4-6 2-3			
1.6.	- Финал спартакиады молодежи - Финал Спартакиады учащихся - Финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	1-3 1 1	до 75	8	3
1.7.	- Первенство России (молодежь, юниоры) - Первенство России (старшие юноши) - Финал спартакиады молодежи - Финал Спартакиады учащихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ	4-6 2-3 4-6 2-3	до 60	5	2
1.8.	- Первенство России (старшие юноши) - Финал Спартакиады учащихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ	4-6 4-6	до 50	5	
1.9.	Официальные всероссийские соревнования (включенные в Единый календарный план) в составе сборной команды субъекта Российской Федерации	1-6	до 50	5	

1.10.	Чемпионаты и первенства субъектов Российской Федерации	1-6	до 50	3	
2. В командных игровых видах спорта					
2.1.	- Олимпийские игры - Чемпионат мира, Европы	1 1	до 150	15	7
2.2.	- Олимпийские игры - Чемпионат мира, Европы	2-6 2-3	до 150	10	5
2.3.	Официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	1-3	до 120	10	5
2.4.	За подготовку команды, занявшей: - на чемпионате России - на первенстве России - в финале Спартакиады молодежи, Спартакиады учащихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ	1-3 1-2 1	до 75	5	3
2.5.	За подготовку команды, занявшей: - на чемпионате России - на первенстве России - в финале Спартакиады молодежи, Спартакиады учащихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ	4-6 3-4 2-3	до 50	5	
2.6.	Участие в составе сборной команды России в официальных международных соревнованиях: - основной состав				

сборной - молодежный состав сборной - юношеский состав сборной	до 100	8	5
	до 75	8	3
	до 50	5	1

Примечания:

Юношеские Олимпийские игры приравниваются к первенству мира в соответствующей возрастной группе. Европейский юношеский олимпийский фестиваль приравнивается к первенству Европы в соответствующей возрастной группе. Всемирная универсиада приравнивается к официальным международным спортивным соревнованиям. Всероссийская универсиада приравнивается к официальным всероссийским спортивным соревнованиям. Спартакиада учащихся и спартакиада молодежи приравниваются к первенству России в соответствующей возрастной группе.

Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя и выплаты работникам рекомендуется устанавливать по наивысшему нормативу со дня показанного спортсменом результата и сохранять по пунктам 1.1-1.4, 2.1, 2.2 до проведения следующих официальных международных соревнований данного уровня (например, до следующих олимпийских игр или чемпионата мира), по всем остальным пунктам – в течение одного календарного года.

Если в период действия установленного размера норматива оплаты труда тренера-преподавателя и выплат работникам спортсмен улучшил спортивный результат, рекомендуется размер норматива оплаты труда и выплат соответственно увеличить и установить новое исчисление срока его действия. Если по истечении срока действия установленного норматива оплаты труда, спортсмен не показал указанного в таблице результата, норматив оплаты труда тренера-преподавателя устанавливается в соответствии с этапом подготовки спортсмена.

Как правило, выплаты к должностным окладам специалистам и служащим за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса устанавливаются при условии их непосредственного участия в обеспечении учебно-тренировочного процесса не менее одного года.

В настоящей таблице для международных соревнований учитываются только результаты спортсменов, включенных в списки кандидатов в спортивные сборные команды Российской Федерации, а для всероссийских спортивных соревнований – включенных в спортивную сборную команду субъекта Российской Федерации.

В рабочее время тренеров, осуществляющих спортивную подготовку, включается тренерская работа, индивидуальная работа со спортсменами, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых со

спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления организацией.

Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, рекомендуется устанавливать ставку заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы 24 часа в неделю.

За тренерскую работу, выполняемую работником с его письменного согласия ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплату рекомендуется производить пропорционально фактически определенному объему выполненной тренерской работы.

Объем тренерской нагрузки работников рекомендуется определять ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливать распорядительным актом организации.

Объем тренерской нагрузки, установленный работнику, оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Объем тренерской нагрузки работников, установленный на начало тренировочного периода (спортивного сезона), не может быть изменен в текущем году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя, за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

При определении объема тренерской нагрузки на следующий год (тренировочный период, спортивный сезон) рекомендуется сохранять преемственность работников в подготовке спортсменов, не допуская ее изменения в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

Об изменениях объема тренерской нагрузки (увеличения или снижения), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема тренерской нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

6.4. Рекомендуется устанавливать выплаты стимулирующего характера к ставкам заработной платы (должностным окладам) следующим работникам:

за объем учебно-преподавательской работы не менее 30 тренерских ставок;

заместителям директоров, инструкторам-методистам (включая старшего), тренерам-преподавателям (включая старшего) организаций, обучающиеся которых на протяжении последних пяти лет показывают высокие спортивные достижения, и учреждений за данный срок подготовили не менее пяти Мастеров спорта России – до 15 процентов должностного оклада;

тренерам-преподавателям – молодым специалистам, работающим в спортивной школе непосредственно после окончания высшего учебного заведения с учебной нагрузкой не менее трех групп начальной подготовки, – на 50 процентов должностного оклада на протяжении первых трех календарных лет работы;

руководителям подразделений, специалистам и служащим за высокие достижения в работе или выполнение особо важных (срочных) работ на срок их проведения – до 50 процентов должностного оклада;

тренерам-преподавателям, проводящим занятия по видам спорта, культивируемым среди инвалидов и лиц с ограниченными функциональными возможностями – до 20 процентов должностного оклада.

вспомогательному и обслуживающему персоналу организаций спортивной направленности за участие в подготовке спортсменов и команд, занявших призовые места в чемпионатах и первенствах мира, Европы, России, других престижных и международных турнирах, а также спортсменов, входящих в состав сборных команд страны;

тренерам-преподавателям в ДЮСШ, выполнивших (подтвердивших) разряд КМС (кандидат в мастера спорта) на этапе спортивного совершенствования и имеющих звание «Мастер спорта России» на этапе высшего спортивного мастерства, за специализацию – до 15 процентов.

При бригадном методе работы установление оплаты платы рекомендуется осуществлять по коэффициенту трудового участия каждого конкретного специалиста, с учетом конкретного объема, сложности и специфики работы.

Раздел 7. Порядок установления размеров оплаты труда педагогическим работникам организаций

7.1. Аттестация педагогических работников организаций осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

7.2. Уровень образования педагогических работников организаций при установлении размеров заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

7.3. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда педагогических работников организаций определены в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик должностей работников образования.

7.4. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» соответствует высшему профессиональному образованию.

Окончание 3-х полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений соответствует среднему профессиональному образованию.

7.5. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в организациях, размер оплаты труда устанавливается как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

7.6. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, логопедам, а также учителям учебных предметов (в том числе в I–IV классах) специальных (коррекционных) организаций (классов) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии размер оплаты труда как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливается:

при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности;

окончившим спецфакультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

7.7. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет, – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при установлении или присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период

его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

7.8. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников, образовательные организации не вправе:

формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным группам;

переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

применять наименование должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалифицированным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот, либо наличие ограничений;

утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

отступать от единого реестра ученых степеней и ученых званий и порядка присуждения ученых степеней, утверждаемых в установленном порядке;

устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего или высшего профессионального образования при формировании размеров должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам заработной платы;

устанавливать понижающие коэффициенты по должностям служащих, сформированным в профессиональную квалификационную группу

должностей, занятие которых требует наличия высшего образования, в случае принятия на такую должность лица, у которого отсутствует высшее образование.

7.9. Руководители образовательных организаций проверяют документы об образовании и устанавливают работникам размер оплаты труда; ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы), тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом отдела образования Шпаковского муниципального района.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров оплаты труда работников образовательных организаций несут их руководители.

Раздел 8. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательных организаций (за исключением образовательных организаций дополнительного образования спортивной направленности)

8.1. Месячная заработная плата учителей (в том числе учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также учителей, выполняющих преподавательскую работу в другой образовательной организации на условиях совместительства) определяется путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную на ставку заработной платы.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по полугодиям.

8.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) определяются в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - приказ от 22 декабря 2014 г. № 1601), предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего

времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю или 720 часов в год.

Педагогическим работникам, поименованных в пунктах 2.3 - 2.8 приложения 1 к приказу от 22 декабря 2014г. № 1601, выполняющих с их письменного согласия педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу сверх установленной нормы часов в неделю (в год) за ставку заработной платы, либо ниже установленной нормы часов в неделю (в год) за ставку заработной платы, в целях обеспечения равной оплаты за труд равной ценности педагогических работников предусматривать следующий порядок исчисления заработной платы за весь объем педагогической или учебной (преподавательской) работы:

для педагогических работников, поименованных в пунктах 2.3 - 2.7 и в подпункте 2.8.1 указанного приказа, - путем умножения размеров ставок заработной платы, установленных за календарный месяц по квалификационному уровню ПКГ без применения к ним каких-либо повышений, устанавливаемых в процентах (в абсолютных величинах) за квалификационные категории или по иным основаниям, на фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

применять повышения, устанавливаемых в процентах (в абсолютных величинах), к размеру заработной платы, исчисленному за фактический объем учебной нагрузки и (или) фактический объем педагогической работы, исходя из ставки заработной платы, размер которой определен без учета каких-либо повышений за квалификационные категории или по иным основаниям, на фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы).

8.3. Ставки заработной платы за календарный месяц, устанавливаемые педагогическим работникам, поименованным в подпунктах 2.8.1 приложения 1 к приказу от 22 декабря 2014г. № 1601, за норму часов педагогической работы соответственно 18 часов в неделю, 720 часов в год, и являющиеся для них нормируемой частью их педагогической работы, выплачиваются указанным педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой, которая именуется «другая часть педагогической работы» и регулируется в порядке, установленном разделом II приложения к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. N 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Согласно пункту 2.2 приложения 2 к приказу от 22 декабря 2014г.

№ 1601 отдельным учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю, должна обеспечиваться выплата ставок заработной платы в полном объеме при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

8.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

8.5. Исчисление заработной платы учителей вечерних (сменных) общеобразовательных организаций (классов очного обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки производится 2 раза в год – на начало I и II учебных полугодий.

Тарификация учителей, если постоянная сменяемость учащихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по независящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

8.6. В учебную нагрузку учителей за работу с заочниками включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее число обучающихся: в группе от 9 до 15 человек – на 12, в группе от 16 до 20 человек – на 18.

При тарификации общее количество часов, включенных в учебную нагрузку, делится на число учебных недель полугодия. Затем к полученному результату прибавляется 0,74 недельных часа на прием зачетов.

Исходя из полученного средненедельного объема учебной нагрузки учителю определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно независимо от фактической нагрузки в разные месяцы полугодия.

8.7. Тарификационные списки учителей (преподавателей) ежегодно утверждаются руководителями организаций.

Раздел 9. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

9.1. Почасовая оплата труда педагогических работников организаций применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

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

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в организации;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше 2-х месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки, путем внесения в тарификацию.

Раздел 10. Прочие вопросы оплаты труда.

10.1. Заместителю руководителя, главному бухгалтеру организаций устанавливается следующий предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя, главного бухгалтера и работников организаций (далее – Предельный уровень):

№ п/п	Среднегодовое количество обучающихся (воспитанников) образовательной организации, чел.	Предельный уровень
1.	До 100 включительно	2,0
2.	От 101 до 250 включительно	2,5
3.	От 251 до 500 включительно	3,0
4.	От 501 до 1000 включительно	3,5
5.	От 1001 до 1500 включительно	4,0
6.	Свыше 1501	4,5

Для заместителя руководителя МКУ «Центр по техническому обслуживанию, капитальному ремонту, обеспечению безопасности учреждений Шпаковского муниципального района» Шпаковского муниципального района Предельный уровень равен 3,0.

10.2. Конкретный размер Предельного уровня устанавливается отделом образования администрации Шпаковского муниципального района. Размер установленного Предельного уровня является обязательным для включения в трудовой договор.

Расчет показателя Предельного уровня производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

В случае превышения Предельного уровня сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

В исключительных случаях по решению отдела образования Шпаковского муниципального района, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации может устанавливаться Предельный уровень дохода в индивидуальном порядке (для вновь создаваемых организаций, при приостановлении деятельности организации, в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией и др.).

10.3. Соотношение среднемесячной зарплаты заместителя руководителя, главного бухгалтера и работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Шпаковского муниципального района Ставропольского края (далее – учреждение) должно рассчитываться

на основании порядка, утверждаемого Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

10.4. Соотношение среднемесячной зарплаты определяется по итогам календарного года. Расчеты ведутся отдельно по должностям, его заместителя руководителя и главного бухгалтера организации.

10.5. Если заместитель руководителя или главный бухгалтер организации работают по совмещению профессий (должностей), при расчете соответствующего соотношения фактически начисленная зарплата учитывается в целом – как по основной работе, так и при совмещении.

10.6. Если заместитель руководителя, главный бухгалтер работает по совместительству, при расчетах берется только фактически начисленная зарплата по должностям заместителя руководителя или главного бухгалтера.

10.7. При определении среднемесячной зарплаты работников организации учитывается:

начисленная зарплата за отработанное время (включая стимулирующие выплаты по итогам работы), а также выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда;

выплаты, рассчитанные исходя из среднего заработка при исполнении работником трудовых обязанностей, для оплаты отпусков, а также для других случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

10.7.1. Среднемесячная зарплата работников организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера) рассчитывается по формуле:

$$З_{плсрраб} = З_{плраб} : Ч_{раб} : 12, \text{ где:}$$

$З_{плсрраб}$ – среднемесячная зарплата работников организации;

$З_{плраб}$ – фактически начисленная заработная плата работников списочного состава;

$Ч_{раб}$ – средняя численность работников списочного состава за соответствующий календарный год;

12 – количество месяцев в году.

10.7.2. Среднемесячная зарплата заместителя руководителя, главного бухгалтера организации рассчитывается по формуле:

$$З_{плсррук} = З_{плрук} : 12, \text{ где:}$$

$З_{плсррук}$ – среднемесячная зарплата заместителя руководителя, главного бухгалтера организации;

$З_{плрук}$ – фактически начисленная зарплата заместителя руководителя, главного бухгалтера организации за календарный год;

12 – количество месяцев в году.

Если заместитель руководителя, главного бухгалтера организации отработал не полный календарный год, расчет производится исходя из фактически отработанных им полных календарных месяцев.

10.7.3. Соотношение среднемесячной зарплаты заместителя руководителя, главного бухгалтера и работников организации рассчитывается по формуле:

$$C_{зп} = Z_{плрук} : Z_{плсрраб}, \text{ где:}$$

$C_{зп}$ — соотношение среднемесячной зарплаты заместителя руководителя, главного бухгалтера и работников организации;

$Z_{плсррук}$ — заместителя руководителя, главного бухгалтера организации;

$Z_{плсрраб}$ — среднемесячная зарплата работников организации.

Приложение 2
к приказу отдела образования
администрации Шпаковского
муниципального района

от . . . №

Порядок оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях

Действие квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276, сохраняется при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа организации;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
Учитель музыки общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательной организации среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательной организации среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
<p>Преподаватель образовательной организации начального или среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования</p>	<p>Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательной организации либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу</p>
<p>Учитель общеобразовательной организации либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу</p>	<p>Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательной организации начального или среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования</p>

Приложение 3
к приказу отдела образования
администрации Шпаковского
муниципального района

от

№

Примерные перечни критериев и показателей эффективности деятельности
работникам организаций всех типов для распределения поощрительных
выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда организаций

1. Примерный перечень критериев и показателей эффективности
деятельности работников общеобразовательных организаций для
распределения поощрительных выплат из стимулирующей части фонда
оплаты труда:

Наименование должности	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя
Заместитель директора	1. Обеспечение доступности образования	Позитивная динамика учебных достижений обучающихся по курируемым направлениям, предметам в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне; выше	0,5 1,0
		Позитивная динамика показателя среднегодового балла результатов государственной (итоговой) аттестации выпускников IX, XI (XII) классов в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне; выше	0,5 1,0
		Проведение мониторинга образовательного процесса, здоровья учащихся: ведется эпизодически; ведется регулярно, результаты используются при планировании индивидуальной работы	0,5 1,0
		Отсутствие выбывших учащихся до получения среднего (полного) общего образования без подтверждения дальнейшего обучения	1,0
		Отсутствие не обучающихся учащихся, фактически проживающих на территории микрорайона учреждения	1,0
		Максимально возможное количество баллов по критерию 1	5,0
	2. Эффективнос ть управленческо й деятельности	Организация обучения по вариативным программам	1,0
		Реализация учебного плана и образовательных программ в полном объеме	1,0
		Количество педагогов, создающих или использующих учебно-методические	

		материалы, позволяющие учащимся выбирать уровень освоения учебной программы, в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне; выше	0,5 1,0
		Наличие призовых мест в различных муниципальных, краевых, федеральных конкурсах, в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне; выше	0,5 1,0
		Реализация плана мониторинга образовательного процесса: не менее чем на 70%; на 100%	0,5 1,0
		Максимально возможное количество баллов по критерию 2	5,0
	3. Инновационная и методическая деятельность	Количество педагогов, участвующих в реализации муниципальных и краевых проектов и программ, в которые включено учреждение, в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне; выше	0,5 1,0
		Сопровождение мероприятий по инновационной деятельности учреждения	1,0
		Демонстрация достижений педагогов через систему открытых уроков, мастер-классов, грантов, публикаций	1,0
		Высокий уровень организации аттестации педагогических работников	1,0
		Максимально возможное количество баллов по критерию 3	4,0
		4. Высокий уровень исполнительской дисциплины	
		Своевременная сдача отчетов, документации	1,0
		Максимально возможное количество баллов по критерию 4	1,0
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		15,0
Заместитель директора по АХР	1. Санитарно-гигиенические условия школы	Организация работ по уборке помещений, благоустройству территории организации: отсутствие замечаний со стороны проверяющих, отсутствие обоснованных жалоб	1,0 1,0
		Максимально возможное количество баллов по критерию 1	2,0
	2. Пожарная и антитеррористическая безопасность в учреждении	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение правил техники безопасности и охраны труда	1,0
		Максимально возможное количество баллов по критерию 2	1,0

	3. Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	1,0
		Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей	1,0
		Количество пунктов предписаний ревизионных комиссий в части ответственности заместителя в сравнении с предыдущим периодом: уменьшилось; замечаний нет	0,5 1,0
		Наличие приборов учета теплоэнергоснабжителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергоснабжителей	1,0
		Максимально возможное количество баллов по критерию 3	4,0
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		7,0
Учитель, преподаватель	1. Положительная динамика результатов учебного процесса	Качество знаний учащихся по итогам полугодия, года, результатам административных контрольных срезов, государственной (итоговой) аттестации выпускников IX, XI (XII) классов в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне; выше	0,5 1,0
		Наличие диагностики знаний учащихся: ведется эпизодически; ведется регулярно, результаты используются при планировании индивидуальной работы	0,5 1,0
		Количество учащихся, имеющих академическую задолженность по предмету (не менее двух лет обучения данных учащихся) в сравнении с предыдущим периодом: ниже; отсутствует	0,5 1,0
		Наличие призовых мест в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.: муниципальный уровень; краевой уровень; всероссийский уровень	0,5 1,0 1,5
		Охват горячим питанием учащихся в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне; выше	0,5 1,0
		Уровень организации воспитательной работы с классным коллективом на том же уровне; выше	0,5 1,0

	2.Методическая и инновационная деятельность	Отсутствие травм, полученных учащимися на урочных и внеурочных занятиях	1,0
		Отсутствие жалоб на работу учителя от родителей (законных представителей) учащихся	1,0
		Максимально возможное количество баллов по критерию 1	8,5
		Использование на уроках здоровьесберегающих технологий	1,0
		Использование в работе ИКТ: для моделирования урока;	0,5
		для разработки индивидуальных траекторий обучения учащихся;	0,5
		для контроля и учета знаний учащихся	0,5
		Разработка программ, учебно-методических материалов, пособий	1,0
		Проведение открытых уроков (мастер-классов): муниципального уровня;	0,5
		краевого уровня	1,0
		Участие в профессиональных конкурсах различного уровня: районный;	0,5
		краевой;	1,0
		всероссийский	1,5
Воспитатель	1.Положительная динамика результатов воспитательно-го процесса	Представление опыта работы на уровне: районном;	0,5
		краевом	1,0
		Своевременное и качественное ведение документации	1,0
		Максимально возможное количество баллов по критерию 2	8,0
		Максимально возможное количество баллов по всем критериям	16,5
		Диагностика индивидуальных особенностей воспитанников для проведения коррекционно-развивающей работы	1,0
		Диагностика индивидуальных способностей, интересов и склонностей воспитанников	1,0
		Количество воспитанников, имеющих академическую задолженность в сравнении с предыдущим периодом: ниже;	0,5
		отсутствует	1,0
		Количество воспитанников занимающихся в кружках, секциях и других объединениях по интересам в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне;	0,5
		выше	1,0
		Отсутствие травм, полученных воспитанниками во внеурочных занятиях	1,0

		Отсутствие жалоб на работу воспитателя от родителей (законных представителей учащихся)	1,0
		Максимально возможное количество баллов по критерию 1	6,0
	2.Методическая и инновационная деятельность	Использование современных технологий в воспитательном процессе	1,0
		Использование на занятиях здоровьесберегающих технологий	1,0
		Разработка программ, методических разработок, пособий	1,0
		Проведение открытых занятий (мастер-классов): муниципального уровня; краевого уровня	0,5 1,0
		Участие в профессиональных конкурсах различного уровня: муниципальный; краевой; всероссийский	0,5 1,0 1,5
		Максимально возможное количество баллов по критерию 2	5,5
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		11,5
Педагог дополнительного образования, старший вожатый, музыкальный руководитель, инструктор по физкультуре, инструктор по лечебной физкультуре	1. Положительная динамика результатов учебно-воспитательного процесса	Сохранение количества обучающихся (воспитанников) зачисленных в кружки в начале учебного года до конца учебного года	1,0
		Количество обучающихся (воспитанников) участвующих в конкурсах, соревнованиях и т.д. в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне; выше	0,5 1,0
		Количество обучающихся (воспитанников) занявших призовые места в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне выше	0,5 1,0
		Количество обучающихся, воспитанников, охваченных оздоровительными мероприятиями в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне выше	0,5 1,0
		Количество обучающихся, воспитанников, охваченных мероприятиями по развитию творческих способностей в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне выше	0,5 1,0

		Количество обучающихся, воспитанников, охваченных каникулярным отдыхом в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне выше	0,5 1,0
		Отсутствие травм, полученных воспитанниками во внеурочных занятиях	1,0
		Отсутствие жалоб от родителей на качество работы педагога (законных представителей) учащихся	1,0
		Максимально возможное количество баллов по критерию 1	8
	2.Методическая и инновационная деятельность	Использование современных технологий в учебно-воспитательном процессе	1,0
		Разработка программ, методических разработок, пособий	1,0
		Проведение открытых занятий (мастер-классов): муниципального уровня; краевого уровня	0,5 1,0
		Участие в профессиональных конкурсах различного уровня: муниципальный; краевой; всероссийский	0,5 1,0 1,5
		Максимально возможное количество баллов по критерию 2	4,5
		Максимально возможное количество баллов по всем критериям	12,5
Педагог-психолог, социальный педагог, учитель-дефектолог, учитель-логопед	1. Положительная динамика результатов учебно-воспитательного процесса	Число обследованных обучающихся (воспитанников) с целью выявления дефектов в сравнении с прошлым периодом: на том же уровне выше	0,5 1,0
		Диагностика индивидуальных особенностей обучающихся (воспитанников) для проведения коррекционно-развивающей работы	1,0
		Положительная динамика среднего балла учащихся с проблемами в обучении в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне выше	0,5 1,0
		Снижение количества пропусков учебных занятий в сравнении с предыдущим периодом	1,0
		Снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом	1,0
		Число учащихся, участвующих в работе органов ученического самоуправления, в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне	0,5

		выше	1,0
		Количество обращений учащихся за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем в сравнении с прошлым периодом: на том же уровне	0,5 1,0
		ниже	
		Отсутствие жалоб на качество работы специалиста от родителей (законных представителей) обучающихся (воспитанников)	1,0
		Максимально возможное количество баллов по критерию 1	8,0
	2.Методическая и инновационная деятельность	Использование современных технологий в учебно-воспитательном процессе	1,0
		Разработка программ, методических разработок, пособий	1,0
		Проведение открытых занятий (мастер-классов): районного уровня; краевого уровня	0,5 1,0
		Участие в профессиональных конкурсах различного уровня: муниципальный; краевой; всероссийский	0,5 1,0 1,5
		Максимально возможное количество баллов по критерию 2	4,5
		Максимально возможное количество баллов по всем критериям	12,5
Заведующий библиотекой, библиотекарь	Высокая читательская активность обучающихся (воспитанников)	Доля учащихся, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне	0,5 1,0
		выше	
		Количество книговыдач в полугодие в сравнении с прошлым периодом: -на том же уровне	0,5 1,0
		-выше	
		Проведение анализа читательских потребностей учащихся и уровня их читательской активности	1,0
		Количество ученических творческих проектов, сопровождаемых библиотекарем, в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне	0,5 1,0
		выше	
		Количество проведенных мероприятий с учащимися, направленных на формирование читательской активности, в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне	0,5 1,0
		выше	
		Участие в научно-практических	

		конференциях, конкурсах и т.д. в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне выше	0,5 1,0
		Количество мероприятий для учащихся, в которых активно участвовал библиотекарь, в сравнении с предыдущим годом: -на том же уровне -выше	0,5 1,0
		Оформление тематических выставок	1,0
		Наличие банка данных о недостающей учебной литературе в библиотечном фонде	1,0
		Отсутствие недостатков и излишек по результатам инвентаризации библиотечного фонда	1,0
Максимально возможное количество баллов			10,0
Главный бухгалтер и другие работники бухгалтерии	Соответствие бухгалтерского учета и отчетности, смет расходов требованиям законодательства РФ	Отсутствие замечаний к составленному прогнозу бюджета учреждения	1,0
		100 процентное выполнение бюджета по бюджетным и внебюджетным средствам	1,0
		Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и платежей во внебюджетные фонды	1,0
		Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам	1,0
		Отсутствие замечаний со стороны проверяющих по закупкам товарно-материальных ценностей и финансово-хозяйственной деятельности	1,0
		Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности, владение информационными технологиями	1,0
		Отсутствие жалоб и обращений от работников организации по вопросам оплаты труда	1,0
		Контроль за соблюдением установленных лимитов на потребление теплоэнергоснабжителей	1,0
Максимально возможное количество баллов			8,0
Секретарь-машинистка, делопроизводитель	Высокая эффективность работы по документационному обеспечению деятельности организации	Использование автоматизированных программ для ведения делопроизводства, владение информационными технологиями	1,0
		Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя, контрольных документов	1,0
		Отсутствие жалоб от посетителей, работников организации	1,0
		Отсутствие замечаний на ведение делопроизводства	1,0
Максимально возможное количество баллов			4,0

Лаборант, техник по обслуживанию ЭВТ и ТСО, техник	Высокая эффективность эксплуатации техники	Использование в работе компьютерных программ	1,0
		Отсутствие срыва уроков вследствие неисправности техники и оборудования	1,0
		Содержание лабораторного оборудования, компьютерной техники и пр. в исправном состоянии	1,0
		Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на противопожарную безопасность, санитарное состояние кабинета	1,0
		Отсутствие жалоб педагогов на работу специалиста	1,0
Максимально возможное количество баллов			5,0
Шеф-повар, кухонный рабочий	Высокое качество приготовления пищи и высокий уровень обслуживания	Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания	1,0
		Отсутствие замечаний на условия приготовления пищи	1,0
		Отсутствие замечаний на несоблюдение установленных норм закладки продуктов и норм выхода	1,0
		Отсутствие жалоб на качество блюд	1,0
		Отсутствие случаев пищевого отравления	1,0
		Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	1,0
		Отсутствие замечаний на несоблюдение правил эксплуатации технологического оборудования	1,0
		Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	1,0
		Отсутствие недостат и излишек по результатам инвентаризации и проверок	1,0
Максимально возможное количество баллов			9,0
Кладовщик, кастелянша	Высокая организация учета и сохранности материальных ценностей	Отсутствие замечаний на несоблюдение условий хранения продуктов питания, мягкого инвентаря и пр.	1,0
		Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	1,0
		Отсутствие замечаний на несоблюдение правил техники безопасности	1,0
		Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	1,0
		Отсутствие недостат и излишек по результатам инвентаризации и проверок	1,0
		Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей, ведению отчетной документации	1,0
		Отсутствие замечаний на отсутствие маркировки мягкого инвентаря	1,0

Максимально возможное количество баллов			7,0
Гардеробщик, уборщик служебных помещений	Высокая организация обслуживания обучающихся (воспитанников), содержания помещений организации	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	1,0
		Отсутствие жалоб на работу работника	1,0
		Отсутствие замечаний на несоблюдение по обеспечению сохранности одежды	1,0
		Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	1,0
		Максимально возможное количество баллов	
Сторож, дворник	Высокая организация охраны объектов организации, уборки территории	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	1,0
		Отсутствие жалоб на работу работника	1,0
		Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	1,0
		Отсутствие краж по вине сторожа	1,0
		Своевременное и качественное ведение документации	1,0
		Отсутствие случаев травм в следствие ненадлежащего содержания территории	1,0
		Максимально возможное количество баллов	
Водитель	Высокая организация перевозки пассажиров	Отсутствие жалоб на работу работника	1,0
		Отсутствие замечаний на несоблюдение сроков технического осмотра автомобиля	1,0
		Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	1,0
		Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности	1,0
		Отсутствие нарушений в ходе перевозок пассажиров	1,0
		Своевременное и качественное ведение документации	1,0
		Отсутствие замечаний на нарушение правил эксплуатации автомобиля	1,0
		Максимально возможное количество баллов	
Кочегар, истопник, оператор газовой котельной, слесарь газовой котельной, техник котельной, рабочий по обслуживанию бойлерной	Высокая организация обеспечения бесперебойной работы оборудования котельной	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	1,0
		Отсутствие жалоб на работу работника	1,0
		Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	1,0
		Отсутствие замечаний на обеспечение температурного режима помещений, воды	1,0
		Отсутствие случаев остановки котлов, счетчиков по вине работник	1,0
		Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности	1,0
		Соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергоносителей	1,0
		Максимально возможное количество баллов	
Слесарь по ремонту	Высокая организация	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной	

тепловых и канализационных сетей, электромонтер, электрик, сантехник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, подсобный рабочий	технического обслуживания зданий, сооружений, оборудования, механизмов	безопасности	1,0
		Отсутствие замечаний на нарушение сроков профилактики отопительной, водопроводной, канализационной сети	1,0
		Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности	1,0
		Отсутствие замечаний техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов	1,0
		Отсутствие случаев отключения водоснабжения, энергоснабжения по вине работника	1,0
		Отсутствие жалоб на работу работника	1,0
Максимально возможное количество баллов			6,0
Рабочий по стирке белья	Высокая организация обслуживания обучающихся (воспитанников)	Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности	1,0
		Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	1,0
		Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей	1,0
		Отсутствие жалоб на работу работника	1,0
Максимально возможное количество баллов			4,0

1. Примерный перечень критериев и показателей эффективности деятельности работников дошкольных образовательных организаций и образовательных организаций для детей дошкольного и младшего школьного возраста для распределения поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда:

Наименование должности	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент
Заместитель руководителя по УВР, научно-экспериментальной работе	Эффективность управленческой деятельности	1. Организация вариативного обучения	1,0
		2. Реализация учебного плана и образовательных программ в полном объеме	1,0
		3. Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии	0,5
		4. Участие учреждения и воспитанников конкурсах городского, краевого, всероссийского уровней (1-3 место)	1,0
		5. Результаты реализации программы мониторинга образовательного процесса, плана воспитательной работы	0,5
		Максимальное количество баллов по критерию	4,0
	Создание условий для сохранения безопасности	1. Проведение инструктажей по охране жизни и здоровья детей 2. Отсутствие детского	1,0

	жизнедеятельности	травматизма	1,0
		Максимальное количество баллов по критерию	2,0
	Инновационная методическая деятельность	1. Сопровождение мероприятий по инновационной деятельности образовательной организации 2. Перевод нововведений в режим функционирования в результате успешной апробации 3. Разработка методических пособий, рекомендаций, авторских программ, в том числе для работы внутри образовательной организации 4. Количество выступлений подготовленных курируемым заместителем педагогами на различных профессиональных форумах, семинарах, конференциях и др. 5. Наличие отчетных, обзорных публикаций о различных аспектах деятельности образовательной организации в периодической печати	1,0 1,0 1,0 1,0 1,0
		Максимальное количество баллов по критерию	5,0
	Профессиональные достижения педагогического коллектива	1. Подготовка и участие педагогов в профессиональных конкурсах 2. Демонстрация достижений педагогов через систему открытых занятий, мастер-классы, публикации	1,0 1,0
		Максимальное количество баллов по критерию	2,0
	Высокий уровень исполнительской дисциплины	1. Своевременная сдача отчетов, оформление документации 2. Соблюдение трудовой дисциплины педагогического коллектива	1,0 1,0
		Максимальное количество баллов по критерию	2,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			15,0
Заместитель руководителя по АХЧ	Санитарно-гигиенические условия учреждения	1. Отсутствие замечаний со стороны руководителя, администрации на организацию работ по уборке и благоустройству территории учреждения 2. Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений 3. Выполнение заявок по устранению технических неполадок	1,0 1,0 0,5
		Максимальное количество баллов по критерию	2,5
	Пожарная и антитеррористическая безопасность учреждения	1. Создание условий для обеспечения безопасности учреждения 2. Отсутствие замечаний со	1,0

		стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности	1,5
		Максимальное количество баллов по критерию	2,5
	Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	1. Своевременность заключения договоров по обеспечению жизнедеятельности образовательной организации (отопление, водоснабжение и др.), разъездной характер работ 2. Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему, капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ 3. Обеспечение бесперебойной работы приборов учета теплоэнергоснабжителей 4. Осуществление контроля за установленными лимитами теплоэнергоснабжителей	1,0 1,0 1,0 1,0
		Максимальное количество баллов по критерию	4,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			9,0
Воспитатель	Доступность качественного образования и воспитания	5. Создание благоприятной психологической среды в детском коллективе и повышение уровня комфортности 6. Использование в организации воспитательно-образовательного процесса здоровьесберегающих технологий 7. Оснащение и применение в работе педагогов технических средств обучения, ИКТ и др. 8. Участие в инновационной работе 9. Организация кружковой работы с воспитанниками группы 10. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на работу воспитателя	0,5 1,0 0,5 0,5 0,5 0,5
		Максимальное количество баллов по критерию	3,5
	Состояние здоровья воспитанников, обучающихся	1. Отсутствие травм, полученных воспитанниками (обучающимися) в учреждении 2. Показатель заболеваемости (количество дней, пропущенных одним ребенком по болезни ниже общесадовского)	0,5 1,0
		Максимальное количество баллов по критерию	1,5
	Методическая, инновационная, общественная деятельность	1. Проведение открытых занятий, уроков (мастер-класс) 2. Подготовка и проведение выступлений на методических	1,0

		семинарах, конференциях 3. Выполнение функций, не предусмотренных должностными обязанностями 4. Участие в организации и проведении утренников, досугов для всех воспитанников образовательной организации 5. Участие в мероприятиях, организованных администрацией образовательной организации, профсоюзным комитетом 6. Участие в мероприятиях, проводимых администрацией района, отделом образования	1,0 0,5 0,5 0,5 1,0
		Максимальное количество баллов по критерию	4,5
	Организация работы родителями, социумом	с 1. Привлечение к участию в работе с воспитанниками (обучающимися) представителей общественных организаций, шефов и др. 2. Участие в работе клуба «К здоровой семье через детский сад»	1,0 1,0
		Максимальное количество баллов по критерию	2,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			11,5
Помощник воспитателя, младший воспитатель	Высокая организация обеспечения санитарного состояния помещений, воспитательных функций	1. Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений 2. Отсутствие замечаний на несоблюдение норм выдачи питания 3. Отсутствие случаев пищевых отравлений, ОКИ по вине помощника воспитателя, младшего воспитателя 4. Отсутствие замечаний на несоблюдение условий содержания посуды для питания детей 5. Активное участие в мероприятиях различного характера, проводимых в ДОУ 6. Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения режимных моментов, занятий с детьми 7. Выполнение функций, не предусмотренных должностными обязанностями	0,5 0,5 1,0 1,0 0,5 1,0 1,0
		Максимальное количество баллов по критерию	5,5
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			5,5
Педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель, инструктор по ФИЗО, плаванию, лечебной	Создание условий, позволяющих обучающимся, воспитанникам реализовать свои интересы и потребности;	1. Использование в организации воспитательно-образовательного процесса здоровьесберегающих технологий 2. Оснащение и применение в работе педагогов технических средств обучения, ИКТ и др. 3. Участие в опытно-	1,0 1,0

физкультуре	развитие творческих способностей обучающихся, воспитанников, организация активного отдыха в режиме учебного и внеучебного времени.	экспериментальной работе 4. Организация кружковой работы с воспитанниками группы 5. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на работу воспитателя 6. Отсутствие травм, полученных воспитанниками во время проведения занятий и других мероприятий	0,5 0,5 0,5 1,0
		Максимальное количество баллов по критерию	4,5
	Методическая, инновационная и общественная деятельность	1. Наличие методических разработок, используемых коллегами в работе 2. Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях 3. Привлечение к участию в работе с обучающимися, воспитанниками представителей общественных организаций, шефов и др. 4. Проведение открытых занятий, уроков (мастер-класс), мероприятий для молодых специалистов 7. Участие в организации и проведении утренников, досугов для всех воспитанников учреждения 8. Участие в мероприятиях, организованных администрацией образовательной организации, профсоюзным комитетом 5. Участие в мероприятиях, проводимых администрацией района, отделом образования 6. Выполнение функций, не предусмотренных должностными обязанностями	0,5 0,5 1,0 1,0 0,5 0,5 1,0 1,0
		Максимальное количество баллов по критерию	6,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			10,5
Педагог-психолог, социальный педагог, учитель-логопед, учитель-дефектолог	Психологический комфорт и безопасность личности воспитанников (обучающихся). Коррекция отклонений в развитии воспитанников (обучающихся)	1. Количество проведенных мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив 2. Количество обращений педагогов за консультациями к специалисту по вопросам развития воспитанников (обучающихся)	0,2 0,3
		Максимальное количество баллов по критерию	0,5
	Методическая, инновационная и общественная	1. Участие в экспериментальной работе, проводимой образовательной организацией	0,5

	деятельность	<p>2. Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и др. 0,5</p> <p>3. Наличие и разработка развивающих коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в своей работе 1,0</p> <p>4. Привлечение к участию в работе с обучающимися, воспитанниками представителей общественных организаций, шефов и др. 1,0</p> <p>5. Проведение открытых занятий, уроков (мастер-класс), мероприятий для молодых специалистов 1,0</p> <p>6. Участие в организации и проведении утренников, досугов для всех воспитанников учреждения 1,0</p> <p>7. Участие в мероприятиях, организованных администрацией образовательной организации, профсоюзным комитетом 0,5</p> <p>8. Участие в мероприятиях, проводимых администрацией района, отделом образования 0,5</p> <p>9. Выполнение функций, не предусмотренных должностными обязанностями 1,0</p>	
		Максимальное количество баллов по критерию	7,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			7,5
Главный бухгалтер и др. работники бухгалтерии	Соответствие бухгалтерского учета и отчетности, смет расходов требованиям законодательства	<p>1. Отсутствие замечаний к составленному прогнозу бюджета образовательной организации на очередной год 0,5</p> <p>2. 100% исполнение утвержденного бюджета ОУ по бюджетным и внебюджетным средствам 1,0</p> <p>3. Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам 2,0</p> <p>4. Проведение мероприятий, направленных на предотвращение недостач и хищений, а также излишек товарно-материальных ценностей 2,0</p> <p>5. Контроль за исполнением компенсационных выплат, своевременный сбор документации 1,0</p> <p>6. За работу по привлечению пожертвований в благотворительный (целевой) фонд организации 1,0</p> <p>7. Своевременное формирование и сдача архива 1,0</p> <p>8. Соблюдение сроков выверки 1,0</p>	

		расчетов по всей деятельности 9. Отсутствие жалоб и обращений от работников образовательной организации и родителей по вопросам оплаты труда, начисления родительской оплаты 10. Осуществление контроля за своевременным поступлением родительской оплаты	2,0 0,5
		Максимальное количество баллов по критерию	12,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			12,0
Шеф-повар, повар, кухонный рабочий	Высокое качество приготовления пищи и высокий уровень обслуживания	1. Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания	0,5
		2. Отсутствие замечаний на технологию приготовления блюд	0,5
		3. Отсутствие замечаний на несоблюдение установленных норм закладки продуктов и норм выхода	1,5
		4. Отсутствие обоснованных жалоб на качество блюд	0,5
		5. Отсутствие случаев ОКИ по причине сотрудников пищеблока	0,5
		6. Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений пищеблока	0,5
		7. Отсутствие замечаний на несоблюдение условий хранения скоропортящихся продуктов питания	0,5
		8. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил эксплуатации технологического оборудования.	0,5
		9. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	0,5
		10. Отсутствие недостатков и излишков по результатам проверок и инвентаризации	0,5
		11. Интенсивный труд (низкая механизация технологических процессов; посещаемость детьми сверх плана)	1
		Максимальное количество баллов по критерию	7,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			7,0
Кладовщик, кастелянша	Высокая организация учета по сохранению материальных ценностей	1. Отсутствие замечаний на несоблюдение условий хранения продуктов питания, мягкого инвентаря, обмундирования и др.	0,5
		2. Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений складских помещений	0,5
		3. Отсутствие замечаний на несоблюдение условий хранения скоропортящихся продуктов питания	0,5
		4. Отсутствие замечаний к документации, подтверждающей	

		качество продукции	0,5
		5. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	0,5
		6. Отсутствие недостатков, излишек по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей, ведению отчетной документации по их движению	0,5
		7. Отсутствие замечаний на отсутствие маркировки мягкого инвентаря	0,5
		8. Интенсивный труд (погрузочно-разгрузочные работы)	0,5
		9. Выполнение функций, не предусмотренных должностными обязанностями	1,0
		Максимальное количество баллов по критерию	5,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			5,0
Рабочий по стирке белья	Высокая организация обслуживания	1. Отсутствие обоснованных жалоб на работу рабочего по стирке белья.	1,0
		2. Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений прачечной	0,5
		3. Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика стирки белья	0,5
		4. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	0,5
		5. Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей, ведению отчетной документации по их движению	1,0
		Максимальное количество баллов по критерию	3,5
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			3,5
Уборщик служебных помещений	Высокая организация санитарно-технического состояния помещений организации	1. Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	0,5
		2. Отсутствие обоснованных жалоб на работу уборщика служебных помещений	0,5
		3. Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки	1,0
		4. Выполнение функций, не предусмотренных должностными обязанностями	0,5
		Максимальное количество баллов по критерию	2,5
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			2,5
Рабочий по комплексному обслуживанию здания, подсобный	Высокая организация обеспечения технического обслуживания	1. Отсутствие замечаний на техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов	0,5
		2. Отсутствие замечаний на	

рабочий, дворник, сантехник, электрик	зданий, сооружений, оборудования, механизмов	несоблюдение правил пожарной безопасности	0,5
		3. Отсутствие обоснованных жалоб на работу работников	0,5
		4. Отсутствие случаев отключения водоснабжения, электроснабжения по вине слесарей, электриков, рабочих	0,5
		5. Отсутствие замечаний на нарушение сроков профилактики отопительной, водопроводной, канализационной сети	0,5
		6. Отсутствие замечаний на обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной системы	0,5
		7. Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности	0,5
		8. Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	1,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			4,5
Водитель	Высокая организация перевозки обучающихся, воспитанников, грузов	1. Отсутствие обоснованных жалоб на работу водителя	0,5
		2. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	0,5
		3. Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности	0,5
		4. Отсутствие замечаний на несоблюдение сроков технического осмотра автомобиля	1,5
		5. Отсутствие замечаний по ведению и содержанию документации – путевых листов и др. документации	0,5
		6. Отсутствие нарушений в ходе перевозки обучающихся, воспитанников, грузов	1,5
		7. Отсутствие замечаний на нарушение правил эксплуатации автомобиля	1,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			6,0

3. Примерный перечень критериев и показателей эффективности деятельности работников организаций дополнительного образования для распределения поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда:

Наименование должности	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя
Заместитель руководителя	Обеспечение доступности	Полное соответствие перечня и содержания учредительных и других	

	получения качественного дополнительного образования и воспитания детей.	нормативных и правовых документов требованиям норм законодательства, качественное ведение документооборота (распорядительной и учётно-отчётной документации).	1,0
		Отсутствие или низкий процент отсева обучающихся (менее 3%) из образовательной организации по неуважительным причинам.	1,0
		Достигнут результат в России.	2,0
		Достигнут результат в регионе.	1,0
		Полная укомплектованность штатов в соответствии с предъявляемыми требованиями по уровню образования и квалификации, повышение квалификации, наличие достижений в профессиональных конкурсах.	1,0
		Положительная динамика роста доходов от иной приносящей доход деятельности, эффективное использование учебно-материальной базы, достижение положительных результатов по развитию учебно-материальной базы за счёт привлечённых внебюджетных средств.	1,0
		Наличие условий доступа участников образовательного процесса к информационным ресурсам. Наличие сайта ОУ в сети Интернет с размещением информации об образовательной деятельности.	1,0
		Наличие концепции развития учреждения, перспективного плана мероприятий. Экспериментальная деятельность учреждения.	1,0
		Благоприятная оценка состояния психологического климата участниками образовательного процесса.	1
	Развитие социального партнёрства.	Установлено долгосрочное взаимовыгодное сотрудничество с общественными организациями, ВУЗами и др. по реализации задач направленных на обеспечение развития образовательной организации и повышение качества подготовки обучающихся (инвестирование финансовых и материальных ресурсов на укрепление учебно-материальной базы, участие в разработке и анализе содержания образовательных программ) давшее существенные положительные результаты.	1,0
		Максимально возможное количество баллов по всем критериям	10,0
Заведующий библиотекой, библиотекарь	Высокая читательская активность обучающихся	Положительная динамика роста количества ученических творческих проектов, сопровождаемых библиотекарем.	1,0
		Участие на различных научно-	

		практических конференциях, конкурсах ученических творческих проектов.	1,0
		Оформление тематических выставок.	1,0
		Проведение анализа по определению читательских потребностей учащихся и уровня их читательской активности.	1,0
		Положительная динамика роста числа учащихся, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда.	1,0
		Проведение выставок, читательских конференций и др.	1,0
		Снижение количества читателей, имеющих задолженность по возврату литературы.	1,0
		Максимально возможное количество баллов по всем критериям	7,0
Педагог дополнительного образования, режиссер, художественный руководитель ансамбля, музыкальный руководитель, концертмейстер, дирижер, хореограф, концертмейстер	Создание условий для развития творческих способностей обучающихся, организация активного отдыха обучающихся в учебное и внеучебное время.	Сохранность контингента обучающихся в течение всего срока обучения по программе.	1,5
		Положительная динамика охвата кружковой и клубной работой детей «группы риска».	0,5
		Участие обучающихся в различных мероприятиях: всероссийский уровень региональный уровень; районный уровень.	2,0 1,0 0,5
		Отсутствие случаев травматизма во время учебно-воспитательного процесса.	1,0
		Наличие позитивных отзывов и отсутствие обоснованных жалоб в адрес педагога со стороны родителей и учащихся.	0,5
		Организация работы с родительской общественностью: семейная гостиная, родительский лекторий, клуб, экскурсия, палаточный лагерь, тур.поход и др.	0,5
	Методическая и инновационная деятельность	Участие в профессиональных конкурсах, семинарах с обобщением опыта, конференциях, форумах, педагогических чтениях, педагогических советах, организации выставок и др. всероссийский уровень; региональный уровень; районный уровень.	2,0 1,0 0,5
		Разработка и внедрение авторских программ	2,0
		Подготовка учебно-методического комплекса по обеспечению программы	0,5
		Разработка и внедрение новых информационных технологий в учебный процесс.	0,5
		Регулярное обновление творческой программы, репертуара.	1,0
		Организация и проведение мероприятий (тематических вечеров, праздников, концертов, выставок и др.).	1,0

		Максимально возможное количество баллов по всем критериям	16,0
Педагог – организатор	Создание условий для развития творческих способностей обучающихся, организация их активного отдыха во внеучебное время	Наличие среди учащихся победителей, призёров и участников конкурсов, соревнований, смотров и т.д. международный и всероссийский уровень; региональный уровень; районный уровень.	2,0 1,0 0,5
		Положительная динамика охвата кружковой и клубной работой детей «группы риска».	1,0
		Наличие системы деятельности (при наличии высокой результативности)	1,0
		Совместные мероприятия с учреждениями культуры, дополнительного образования, с родителями.	1,5
		Наличие позитивных отзывов и отсутствие обоснованных жалоб в адрес педагога со стороны родителей и учащихся.	1,0
	Методическая и инновационная деятельность	Победители и призеры конкурсов профессионального мастерства. всероссийский уровень; региональный уровень; муниципальный уровень	2,0 1,0 0,5
		Участие в инновационной и экспериментальной работе	1,0
		Обобщение опыта на семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, организации выставок и др. всероссийский уровень; региональный уровень; районный уровень.	2,0 1,0 0,5
		Разработка факультативов, кружков и т.д., согласованных не менее чем на муниципальном уровне.	2,0
		Максимально возможное количество баллов по всем критериям	14,0
Тренер – преподаватель, инструктор по физической культуре, инструктор по туризму	Создание условий для развития творческих способностей обучающихся, организация активного отдыха обучающихся в режиме вне учебного времени	Результативность достижений обучающихся всероссийский уровень; региональный уровень; районный уровень	2,0 1,0 0,5
		Применение современных здоровьесберегающих технологий	1,0
		Систематическое проведение Дней здоровья, туристических походов	0,5
		Сохранность контингента воспитанников в течение учебного года.	0,5
		Положительная динамика уменьшения случаев травматизма во время учебно-тренировочного процесса, туристических походов.	1,0
		Вовлечение в процесс обучения детей группы риска, детей с ограниченными возможностями, находящихся в трудной	

		жизненной ситуации.	1,0
	Методическая и инновационная деятельность	Участие в профессиональных конкурсах, семинарах с обобщением опыта, конференциях, форумах, педагогических чтениях, педагогических советах, организации выставок и др. всероссийский уровень; региональный уровень; районный уровень.	2,0 1,0 0,5
		Максимально возможное количество баллов по всем критериям	11,0
Педагог-психолог Социальный педагог	Психологический комфорт обучающихся и коррекция отклонений в развитии обучающихся	Выявление творческих способностей учащихся и воспитанников.	1,0
		Положительная динамика снижения количества правонарушений среди несовершеннолетних.	1,0
		Организация просветительской работы с детьми, педагогами, родителями: тренинги, семейная гостиная, родительский лекторий, клуб, экскурсия, палаточный лагерь, туристический поход и др.	1,0
		Положительная динамика сокращения численности детей, состоящих на всех видах учета.	1,0
		Организация занятости несовершеннолетних во второй половине дня, в течение учебного года и в период школьных каникул (кружки, секции, трудоустройство, и т.д.).	1,0
		Организация и проведение превентивной работы с детьми и подростками по профилактике асоциального поведения.	1,0
	Методическая и инновационная деятельность	Участие в реализации программы развития образовательной организации	1,0
		Участие в реализации экспериментальной деятельности.	1,0
		Наличие и разработка развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в своей работе.	1,0
		Участие в профессиональных конкурсах, семинарах с обобщением опыта, конференциях, форумах, педагогических чтениях, педагогических советах, организации выставок и др. всероссийский уровень; региональный уровень; районный уровень.	2,0 1,0 0,5
		Максимально возможное количество баллов по критерию	12,5
Методист, инструктор-	Участие в методической и	Высокий уровень подготовки и проведения массовых мероприятий:	

методист	инновационной деятельности	всероссийский уровень; региональный уровень; муниципальный уровень	2,0 1,0 0,5
		Подготовка и оформление лучших издательских проектов (методические рекомендации, обобщение опыта, инновационная деятельность).	1,0
		Организация и ведение экспериментальной деятельности.	1,0
		Развитие творческого потенциала у педагога дополнительного образования с использованием информационных технологий.	1,0
		Участие в профессиональных конкурсах, семинарах с обобщением опыта, конференциях, форумах, педагогических чтениях, педагогических советах, организации выставок и др.	2,0 1,0 0,5
		Максимально возможное количество баллов по всем критериям	10,0
Лаборант, техник по обслуживанию ЭВТ и ТСО, техник	Высокая эффективность эксплуатации техники и оборудования	Сохранность лабораторного и компьютерного оборудования.	0,5
		Ведение сайта организации, его своевременное обновление.	0,5
		Отсутствие срыва занятий вследствие неисправности техники и оборудования.	0,5
		Содержание лабораторного оборудования, компьютерной техники, передающих устройств и другой техники в исправном состоянии.	0,5
		Разработка программ решения простых задач для использования в образовательной организации.	0,5
		Отсутствие жалоб педагогов на работу лаборанта, техника.	0,5
		Максимально возможное количество баллов по всем критериям	3

Приложение 4
к приказу отдела образования
администрации Шпаковского
муниципального района

от

№

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников дошкольных организаций
для планирования дополнительного фонда оплаты труда
в части замещения обязанностей временно отсутствующего работника
при нахождении его в трудовом отпуске

Воспитатель
Кастелянша
Кухонный рабочий
Младший воспитатель
Повар
Помощник воспитателя
Рабочий по стирке и ремонту белья
Сторож