

**Положение
об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений
муниципального образования «Катангский район»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных казенных образовательных учреждений муниципального образования «Катангский район» (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Иркутской области, регулируемыми вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников муниципальных казенных образовательных учреждений, подведомственных муниципальному отделу образования администрации Катангского района (далее - МОО) и определяет:

- размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждений;

- размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждений;

- размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

- показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждений;

- порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;

1.3. Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор, заключаемый между работником и работодателем.

1.4. Система оплаты труда работников образовательных учреждений устанавливается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.5. Штатное расписание учреждения после согласования с МОО утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности работников данного учреждения.

1.6. Наименования должностей (профессий) и квалификационные требования к ним определены в соответствии с наименованием и требованиями, установленными в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином тарифно-квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартах.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

1.8. Фонд оплаты труда работников казенных образовательных учреждений формируется в пределах лимитов бюджетных обязательств за счет средств местного бюджета, средств субвенции областного бюджета на обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, а также дополнительного образования в общеобразовательных учреждениях, объема внебюджетных средств, поступающих от приносящей доход деятельности, предусмотренных на оплату труда. Ответственность за перерасход фонда платы труда возлагается на руководителя учреждения.

2. РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются трудовыми договорами на основе профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) (квалификационных уровней ПКГ), в соответствии с настоящим положением.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы по ПКГ по должностям работников (профессиям рабочих) учреждений определены в Приложении 1 к настоящему положению.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителей структурных подразделений, должности которых не включены в ПКГ, устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада соответствующего руководителя структурного подразделения.

3. РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. В образовательных учреждениях Катангского района осуществляются следующие виды выплат компенсационного характера:

а) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

б) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (в том числе выплата за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях);

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

Выплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, не предусмотренных настоящим подпунктом, определены в Приложении 2 к настоящему положению.

г) надбавка за работу в сельской местности.

3.2. Ежемесячная надбавка работникам за работу в сельской местности устанавливается к должностному окладу с учетом нагрузки в размере 25%.

3.3. Выплата работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в размере от 4 до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.5. Доплата за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) работникам образовательных учреждений производится в размере 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанного за час работы.

3.6. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, определенной трудовым договором, сверхурочную работу и за выполнение работ в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также установленной квалификационной категории.

3.7. Работникам учреждения, рабочий день которых разделен на части (с перерывом в работе свыше двух часов) в связи с выполнением работ, где это необходимо вследствие особого характера труда, производится соответствующая доплата.

Перечень работников учреждения, которым устанавливается указанная доплата, и размер доплаты утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.8. К заработной плате работников учреждения применяются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4. РАЗМЕРЫ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. В образовательных учреждениях устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ.

Годовой объем средств на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения, должен составлять не более 30% фонда оплаты труда работников учреждения, за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения, (без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями), в соответствии с утвержденным и согласованным штатным расписанием.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в абсолютном размере либо в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения в размере до 50 процентов (Приложение 4).

4.3. Работникам учреждения по результатам работы выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы пропорционально отработанному времени.

4.4. Размер премиальных выплат по итогам работы за месяц, квартал, год устанавливается в абсолютном размере либо в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, на усмотрение руководителя за счет экономии фонда оплаты труда образовательного учреждения.

4.5. Периодичность премиальных выплат по итогам работы и выплат за качество выполняемых работ устанавливается локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.6. Работникам учреждения в рамках вида выплат стимулирующего характера за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ устанавливаются выплата за профессиональное развитие и доплата по занимаемой должности работника учреждения с учетом важности выполняемых им работ.

4.7. Работникам образовательных учреждений, занимающим штатные должности (профессии), устанавливаются следующие выплаты за профессиональное развитие в зависимости от фактически занимаемой работником ставки по основному месту работы, но не более чем за одну ставку:

за ученую степень кандидата наук - 3000 рублей;

за ученую степень доктора наук - 7000 рублей;

за ученое звание доцента - 40 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

за ученое звание профессора - 60 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.8. Педагогическим работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты за профессиональное развитие с учетом педагогической нагрузки:

работникам образовательных организаций, награжденным орденами СССР: орден Ленина, орден Октябрьской Революции, орден Трудового Красного Знамени, орден "Знак Почета", орден Трудовой Славы, имеющим почетное звание "Народный учитель Российской

Федерации", - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

работникам образовательных организаций, имеющим государственные награды СССР, РСФСР, Российской Федерации: орден Жукова, орден "За заслуги перед Отечеством" всех степеней, орден Почета, орден Дружбы, орден Святого апостола Андрея Первозванного, медаль Жукова, медаль ордена "За заслуги перед Отечеством" всех степеней, медаль "За трудовое отличие", медаль "За трудовую доблесть", почетное звание "Заслуженный учитель школы РСФСР", почетное звание "Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР", почетное звание "Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР", почетное звание "Заслуженный учитель Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный деятель науки Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный врач Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный юрист Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный метеоролог Российской Федерации", при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, - 15 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

работникам образовательных организаций, имеющим награды министерства просвещения СССР, РСФСР, Государственного Комитета СССР по профессионально-техническому образованию, министерства образования и науки Российской Федерации: значок (нагрудный значок) "Отличник просвещения СССР", значок "Отличник образования СССР", значок "Отличник образования РСФСР", значок "Отличник народного просвещения", значок "Отличник народного образования", значок "Отличник профессионально-технического образования РСФСР", значок "Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации", медаль К.Д.Ушинского, нагрудный знак "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", почетное звание "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", - 10 процентов оклада (ставки);

работникам образовательных организаций дополнительного образования детей спортивной направленности, имеющим звания "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)", - 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.9. Молодым специалистам до 30 лет из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в учреждениях, устанавливаются следующие стимулирующие выплаты за профессиональное развитие с учетом педагогической нагрузки:

- 20 процентов (до 3 лет работы);
- 10 процентов (от 3 до 5 лет работы);
- 5 процентов (от 5 до 7 лет работы).

Основаниями установления выплат стимулирующего характера молодым специалистам являются:

наличие документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования;

работа в учреждении по специальности.

4.10. Стимулирующие выплаты за профессиональное развитие по занимаемой должности устанавливаются с учетом педагогической нагрузки за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации педагогических работников (Приложение 5 к настоящему положению).

4.11. Максимальный размер выплаты по занимаемой должности работника с учетом

важности выполняемых им работ не может превышать 0,2 оклада (должностного оклада) работника учреждения.

4.12. Установление стимулирующих выплат работникам учреждения осуществляется на основании показателей и критериев эффективности деятельности работников, предусмотренных настоящим положением (Приложение 5 к настоящему положению), утвержденных с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.13. Не допускается установление стимулирующих выплат работникам учреждения в связи с наступлением праздничных дней, в связи с юбилейными датами, а также иными событиями, не связанными с трудовой деятельностью работников учреждения.

4.14. Показатели и критерии эффективности деятельности каждого работника рассматриваются комиссией, созданной в учреждении. Комиссия формируется из председателя комиссии, которым является руководитель учреждения, и членов комиссии. В состав комиссии обязательно включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения. Порядок деятельности комиссии утверждается локальным нормативным актом учреждения.

4.15. Для каждого показателя и критерия эффективности деятельности работников учреждений присваивается определенное количество процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или устанавливается абсолютный размер.

4.16. Решение комиссии об установлении процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или абсолютного размера оформляется протоколом, который утверждается председателем комиссии.

4.17. На основании протокола комиссии руководитель учреждения издает приказ о распределении выплат стимулирующего характера, а также обеспечивает гласность в вопросах определения подходов и критериев их установления.

4.18. Комиссия рассматривает письменные обращения работников учреждения по вопросам выплат стимулирующего характера и по каждому письменному обращению направляет ответ работнику в сроки, определенные соответствующим локальным нормативным актом учреждения.

5. ПОРЯДОК ИНДЕКСАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В СВЯЗИ С РОСТОМ ПОТРЕБИТЕЛЬСКИХ ЦЕН НА ТОВАРЫ И УСЛУГИ

5.1. Индексация заработной платы работников учреждения производится в порядке, установленном законодательством, в пределах лимитов бюджетных обязательств областного бюджета, местного бюджета на текущий финансовый год и на плановый период, доведенных до МОО.

Размер оплаты труда работников (без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, а при наличии - в соответствии с региональным соглашением о минимальной заработной плате в Иркутской области.

6. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА УЧРЕЖДЕНИЯ

6.1. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Годовой объем средств на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения должен составлять не более 30 процентов фонда оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения (без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) в соответствии с утвержденным и согласованным штатным расписанием.

6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в трудовом

договоре и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения (далее - работники), и составляет до 3 размеров среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Перечень работников, относящихся к основному персоналу, приведен в приложении № 9 настоящему положению. Вновь назначаемым руководителям устанавливается кратность не менее 1,5 размеров от среднего оклада средней заработной платы основного персонала. Кратность увеличения должностного оклада руководителя образовательного учреждения устанавливается согласно нормативно-правовому акту органа местного самоуправления.

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников учреждения рассчитывается и определяется в соответствии с Порядком определения размера должностного оклада руководителя (Приложение 8).

6.3. Должностные оклады заместителей руководителей образовательного учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 30-50 процентов ниже должностного оклада руководителя образовательного учреждения. Оклады устанавливаются руководителем образовательного учреждения в полных рублях.

6.4. Компенсационные выплаты руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с главой 3 настоящего положения с учетом условий труда.

6.5. Определение размера стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения производится муниципальным отделом образования администрации МО «Катангский район» с учетом результатов деятельности образовательного учреждения в соответствии с критериями и показателями качества и результативности деятельности общеобразовательных учреждений (приложения № 10,11,12 к настоящему положению) за счет лимитов бюджетных ассигнований фонда оплаты труда образовательного учреждения. Общий фонд стимулирующих выплат административно-управленческого персонала учреждения указан в приложении 14.

6.6. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения производятся в виде премиальных выплат по итогам работы за квартал, установленных в том же процентном отношении, что и оклад к должностному окладу руководителя учреждения. Размер премиальных выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливает руководитель учреждения в пределах лимитов бюджетных ассигнований фонда оплаты труда образовательного учреждения.

Максимальный размер (100%) премиальной выплаты по итогам работы за квартал в соответствии с показателями эффективности деятельности учреждения составляет 100% размера стимулирующих выплат руководителя за тот же период, установленный комиссией, созданной в МОО.

6.7. В случае образования экономии годового объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения данный объем средств направляется на увеличение годового объема средств на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения.

Работники образовательных учреждений

Наименование должности (профессии)	Размер минимального оклада (ставки), руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
Помощник воспитателя	7 600
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	
Младший воспитатель	7 620
2 квалификационный уровень	
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	
Старший вожатый	7 700
Инструктор по труду	
Инструктор по физической культуре	
Музыкальный руководитель	
2 квалификационный уровень	
Педагог дополнительного образования	7 720
Педагог-организатор	
Социальный педагог	
3 квалификационный уровень	
Воспитатель	7 760
Методист	
Педагог-психолог	
4 квалификационный уровень	
Преподаватель	7 800
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	
Старший методист	
Старший воспитатель	
Учитель	
Учитель-дефектолог	
Учитель-логопед	

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	
Заведующий (начальник) структурным подразделением:	7 840
Отделением	
учебно-консультационным пунктом	
другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (интернат МКОУ СОШ с. Ербогачен).	
2 квалификационный уровень	
Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	7 880
Начальник (заведующий, директор, руководитель):	
Отдела	
Отделения	
учебно-консультационного пункта	
3 квалификационный уровень	
Начальник (заведующий, директор, руководитель) обособленного структурного подразделения профессиональных образовательных организаций	7 920
Наименование должности (профессии)	Минимальный размер оклада (ставки), руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	
Делопроизводитель	7 460
Секретарь-машинистка	
Кассир	
2 квалификационный уровень	
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	
Инспектор по кадрам	7 550
Лаборант	
2 квалификационный уровень	
Заведующий хозяйством	7 590
3 квалификационный уровень	
шеф-повар	7 630
Заведующий столовой	

4 квалификационный уровень	
	7 670
5 квалификационный уровень	
	7 710
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	
Бухгалтер	7 750
Инженер-программист (программист)	
Инженер по охране труда	
Психолог	
Экономист	
2 квалификационный уровень	
Бухгалтер 2 категории	7 790
Экономист 2 категории	
3 квалификационный уровень	
Бухгалтер 1 категории	7 830
Экономист 1 категории	
4 квалификационный уровень	
	7 870
Ведущий экономист	
5 квалификационный уровень	
Заместитель главного бухгалтера	7 910
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	
1 квалификационный уровень	
	7 950
2 квалификационный уровень	
	7 990
3 квалификационный уровень	
	8 030

Общепромышленные профессии рабочих

Наименование должности (профессии)	Минимальный размер оклада (ставки), руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	7 050 – 1
Кочегар	

Кухонный работник	квалификационны й разряд, 7 100 – 2 квалификационны й разряд, 7 150 – 3 квалификационны й разряд
Подсобный рабочий	
Мойщик посуды	
Рабочий по стирке и ремонту одежды	
Оператор электрочайной	
Слесарь-ремонтник (слесарь сантехник),(слесарь-электрик).	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
Повар	
Сторож (вахтер)	
Гардеробщик	
Дворник	
Истопник	
Кастелянша	
Кладовщик	
Конюх	
Уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений	
2 квалификационный уровень	
	7 200
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	7 250 – 4 квалификационны й разряд, 7 300 - 5 квалификационны й разряд
Водитель автомобиля	
2 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7 350 – 6 квалификационны й разряд, 7 400 - 7 квалификационны й разряд
3 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7 450
4 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	7 500

Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии

Наименование должности (профессии)	Минимальный размер оклада (ставки), руб.	Размер повышающего коэффициента
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"		
Библиотекарь	7 460	0
Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии":		
Заведующий отделом (сектором) библиотеки	7 580	0

Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников

Наименование должности (профессии)	Минимальный размер оклада (ставки), руб.	Размер повышающего коэффициента
Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"		
3 квалификационный уровень		
Медицинская сестра	7 510	0

**КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ РАБОТ
В УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ**

N п/п	Наименование компенсационной выплаты	Основание и размер компенсационной выплаты
1	Классное руководство	<p>1) педагогическим работникам за выполнение обязанностей классного руководителя - в размере 15 процентов оклада (ставки заработной платы);</p> <p>2) педагогическим работникам общеобразовательных организаций, выполняющим функции классного руководителя, за организацию работы с обучающимися - в размере 1000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее установленной Порядком учреждения и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 августа 2013 года N 1015, СанПиН 2.4.2.2821-10 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и учреждения обучения в общеобразовательных учреждениях", утвержденными постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 декабря 2010 года N 189, либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в расположенных в сельской местности общеобразовательных организациях.</p> <p>Для классов, наполняемость которых меньше установленной, размер компенсационной выплаты уменьшается пропорционально численности обучающихся;</p> <p>3) педагогическим работникам общеобразовательных организаций, выполняющим функции классного руководителя одновременно в двух и более классах, размер компенсационной выплаты определяется с учетом наполняемости в каждом классе</p>
2	Проверка письменных работ	<p>1) педагогическим работникам за проверку письменных работ в расчете за учебные часы, по русскому языку, математике – 15%; по родному языку, литературе, иностранному языку, технологии и черчению, химии и физике - в размере 10 процентов оклада (ставки заработной платы)</p>

3	Заведование: кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями	1) педагогическим работникам за заведование кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями - в размере до 15 процентов оклада (ставки заработной платы)
4	Руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями (объединениями)	1) педагогическим работникам за руководство предметными, цикловыми, методическими комиссиями - в размере 15 процентов оклада (ставки заработной платы)
5	За работу в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, реализующих основные общеобразовательные адаптированные программы	1) руководителям учреждений, заместителям руководителя, за исключением заместителя административно-хозяйственной части, - 15 процентов должностного оклада; 2) работникам общеобразовательных организаций (отделений, классов, групп), реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, деятельность которых связана непосредственно с обучением, присмотром и уходом, воспитанием обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, - 15 процентов оклада (ставки заработной платы); 3) педагогическим работникам, имеющим педагогическую нагрузку, - 15 процентов оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки; 4) врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу независимо от наименования должностей - 25 процентов оклада (ставки заработной платы)
6	За индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения	1) учителям и другим педагогическим работникам - на 20 процентов оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки по обучению детей по индивидуальному учебному плану на дому
7	За индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	1) учителям и другим педагогическим работникам - 20 процентов оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки по обучению детей, находящихся на длительном лечении
8	Работа в составе психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий	1) специалистам центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи - 20 процентов оклада (ставки заработной платы)

Перечень должностей работников учреждений, которые относятся к персоналу, осуществляющему деятельность, связанную непосредственно с обучением, присмотром и уходом, воспитанием обучающихся, устанавливается Приложением 3 к настоящему положению.

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ, КОТОРЫЕ ОТНОСЯТСЯ
К ПЕРСОНАЛУ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩЕМУ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, СВЯЗАННУЮ
НЕПОСРЕДСТВЕННО С ОБУЧЕНИЕМ, ПРИСМОТРОМ И УХОДОМ,
ВОСПИТАНИЕМ ОБУЧАЮЩИХСЯ, НЕ ОТНОСЯЩИХСЯ К ПЕДАГОГИЧЕСКИМ
РАБОТНИКАМ**

Руководитель (директор, заведующий, начальник, управляющий) структурного подразделения.

Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника, управляющего) структурного подразделения.

Руководитель (заведующий) учебной (производственной) практики.

Заведующий отделом (сектором) библиотеки.

Младший воспитатель.

Помощник воспитателя.

Заведующий производством (шеф-повар).

Библиотекарь.

Медицинская сестра.

Повар.

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ

Выплаты стимулирующего характера	Показатели эффективности деятельности работников муниципальных образовательных учреждений	Критерии эффективности деятельности работников муниципальных образовательных учреждений
I. Должности педагогических работников		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Участие в методической, экспериментальной, инновационной работе учреждения	Выполнено 1б
		Не выполнено 0б
	Обобщение и распространение передового педагогического опыта (в т.ч. участие в очных конкурсах педагогического мастерства, научно-практических конференциях, семинарах с докладами, выступлениями, наличие публикаций)	Участие в очных конкурсах педмастерства по занимаемой должности – 5б
		*Победитель очного конкурса педагогического мастерства – 5 б
		Распространение педагогического опыта в иных формах – 2б
		Результативное участие в конкурсах методических разработок – 2б
		Участие в конкурсных отборах на Грант Губернатора Иркутской области, муниципальных отборах – 2б
		Не выполнено 0б
		Не выполнено 0б
	Наставническая работа с молодыми специалистами	Выполнено 2б
Не выполнено 0б		

		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся на незаконные действия (бездействие) работника при оказании государственных услуг в сфере образования	Отсутствие 1б
			Наличие 0б
		Отсутствие выявленных руководителем, контрольно-надзорными органами государственной власти, профсоюзными органами нарушений в деятельности работника	Отсутствие 1б
			Наличие 0б
		Проведение совместных мероприятий с иными организациями в рамках социально-образовательного партнерства	Наличие 1б
			Отсутствие 0б
Выплаты за качество выполняемых работ	Подтверждение результатов освоения основных образовательных программ по итогам государственной итоговой аттестации	Наличие 2б	
		Отсутствие 0б	
	Наличие положительной динамики по итогам результатов мониторинговых исследований качества образования	Наличие 1б	
		Отсутствие 0б	
	Результативность прохождения обучающимися государственной итоговой аттестаций	100 процентов 5б	
		*Наличие высокобалльников (набравших 70 и более б) 3б за каждого	
	Результативность освоения образовательных программ, по которым не предусмотрено проведение итоговой аттестации	Обеспечено выполнение программы на уровне не менее 95% - 2б	
		Обеспечено выполнение программы на уровне менее 95% - 0б	
	Результативность участия обучающихся и воспитанников в олимпиадах, конкурсах, концертах, соревнованиях	Наличие мест победителей 2б	
		Наличие мест призеров 1б	
	Посещаемость групп дошкольных образовательных учреждений	80-100% 3б	
		70-79% 2б	
Наличие положительной динамики посещаемости групп дошкольных	Наличие , стабильные результаты 1б		

	образовательных учреждений	Отсутствие 0б
	Динамика наполняемости, кружка, секции за отчетный период	Стабильная 1б
		Положительная 2б
		Отрицательная 0 б
	Выполнение дополнительных общеразвивающих программ	Обеспечено выполнение программы на уровне не менее 95% - 2б
		Обеспечено выполнение программы на уровне менее 95% -0б
Премияльные выплаты по итогам работы	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения, непосредственного руководителя работника	Выполнено 2б
		Не выполнено 0б
	Участие в качестве члена жюри (за исключением уровня ОУ) в проведении олимпиад, конкурсов, научно-практических конференций	Наличие 1б за каждый вид
		Отсутствие 0б
	Выполнение работы эксперта в рамках проведения чемпионатов "WorldSkills" и "JuniorSkills", демонстрационного экзамена, мониторинговых исследований качества образования, аттестации педагогических работников	Выполнено 1б за каждый вид
Не выполнено – 0б		
Выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности и работника и важности выполняемых им работ	Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы)	Наличие 1б
		Отсутствие 0б
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (с учетом должностной инструкции работника) (приемка учреждения к новому учебному году, получение лицензии образовательной, медицинской деятельности, организация летней оздоровительной кампании, организация проведения аттестации работников и тому	Выполнено 2б
		Отсутствие 0б

	подобное)	
II. Должности учебно-вспомогательного персонала		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Участие в коллегиальных органах управления учреждением	Выполнено 1б
		Не выполнено 0б
	Наставническая работа с молодыми специалистами	Наличие 2б
		Отсутствие 0б
	Участие в мероприятиях, проводимых учреждением по направлениям деятельности работника	Выполнено 1б
		Не выполнено 0б
Выплаты за качество выполняемых работ	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны населения на незаконные действия (бездействие) работника при выполнении им должностных обязанностей	Отсутствие 1б
		Наличие 0б
	Отсутствие выявленных руководителем, контрольно-надзорными органами государственной власти, профсоюзными органами нарушений	Отсутствие 1б
		Наличие 0б
Премииальные выплаты по итогам работы	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения, непосредственного руководителя работника	Выполнено 2б
		Не выполнено 0б
Выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности и важности выполняемых работ	Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы)	Наличие 1б
		Отсутствие 0б
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (с учетом должностной инструкции работника) (приемка учреждения к новому учебному году, получение лицензии образовательной, медицинской деятельности, организация летней оздоровительной кампании, организация проведения	Выполнено 2б
		Не выполнено 0б

	аттестации работников и тому подобное)	
III. Должности медицинских работников		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Эффективная организация и проведение противоэпидемических и профилактических мероприятий по предупреждению распространения инфекционных и паразитарных заболеваний в учреждении	Выполнено 1б
		Не выполнено 0б
	Методическое обеспечение, совместно с психологами и педагогами образовательных организаций, работы по формированию у обучающихся устойчивых стереотипов здорового образа жизни и поведения, не сопряженного с риском для здоровья	Выполнено 1б
		Не выполнено 1б
	Разработка индивидуального плана профилактических и оздоровительных мероприятий обучающихся с учетом группы состояния здоровья, медицинской группы для занятий физической культурой на основании результатов профилактических медицинских осмотров, данных осмотров врачей-специалистов и текущего наблюдения	Выполнено 2б
		Не выполнено 0б
Подготовка предложений по медико-психологической адаптации несовершеннолетних к образовательной организации, процессам обучения и воспитания, а также по коррекции нарушений адаптации обучающихся	Выполнено 2б	
	Не выполнено 0б	
Выплаты за качество выполняемых работ	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей) на незаконные действия (бездействие) работника при оказании медицинских услуг	Отсутствие 1б
		Наличие 0б
	Своевременное диагностирование заболеваний у обучающихся	Наличие 2б
		Отсутствие 0б
	Отсутствие выявленных руководителем учреждения, контрольно-надзорными органами государственной власти, профсоюзными органами нарушений законодательства	Отсутствие 1б
		Наличие 0б

Премииальные выплаты по итогам работы	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения, непосредственного руководителя работника	Выполнено 2б
		Не выполнено 0б
Выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности и работника и важности выполняемых им работ	Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы)	Наличие 1б
		Отсутствие 0б
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (с учетом должностной инструкции работника) (приемка учреждения к новому учебному году, получение лицензии образовательной, медицинской деятельности, организация летней оздоровительной кампании и тому подобное)	Выполнено 2б
		Не выполнено 0б
IV. Должности иных работников		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Участие в работе коллегиальных органов управления учреждением	До 50% устанавливается приказом руководителя
	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации, обеспечение которой находится в компетенции работника	
	Отсутствие выявленных руководителем учреждения, контрольно-надзорными органами государственной власти, профсоюзными органами нарушений законодательства	
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения на незаконные действия (бездействие) работника при выполнении должностных обязанностей	

	Своевременная и качественная подготовка отчетной и учетной и иной документации учреждения, ее сдача в установленные сроки в уполномоченные органы	
Премиальные выплаты по итогам работы	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения, непосредственного руководителя работника	До 25% при наличии экономии фонда оплаты труда, устанавливается приказом руководителя
	Отсутствие дисциплинарных взысканий в отчетном периоде	

**СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ
ЗА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПО ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ
УСТАНОВЛИВАЮТСЯ С УЧЕТОМ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ НАГРУЗКИ ЗА НАЛИЧИЕ
КВАЛИФИКАЦИОННОЙ КАТЕГОРИИ, УСТАНОВЛЕННОЙ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ
АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

Наименование должности (профессии)	Размер стимулирующих выплат к окладу (ставке) за квалификационную категорию
Старший вожатый	30 процентов - для первой категории; 50 процентов - для высшей категории
Инструктор по труду	
Инструктор по физической культуре	
Музыкальный руководитель	
Концертмейстер	
Педагог дополнительного образования	
Инструктор-методист	
Педагог-организатор	
Социальный педагог	
Тренер-преподаватель	
Мастер производственного обучения	
Воспитатель	
Методист	
Педагог-психолог	
Преподаватель (кроме преподавателей, отнесенных к ППС)	
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	
Руководитель физического воспитания	
Старший воспитатель	
Старший методист	

Тьютор (за исключением тьюторов, занятых в сфере ВПО и ДПО)	
Учитель	
Учитель-дефектолог	
Учитель-логопед	
Старший мастер профессиональной образовательной организации (подразделения)	12 процентов - для первой категории; 20 процентов - для высшей категории

Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников

Наименование должности (профессии)	Минимальный размер оклада (ставки), руб.	Размер повышающего коэффициента
Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"		
1 квалификационный уровень		
2 квалификационный уровень		
3 квалификационный уровень		
Медицинская сестра	3600	0,15
5 квалификационный уровень		
Старшая медицинская сестра	3900	0,18
Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"		
2 квалификационный уровень		
Врач-специалист	3740	0,30

Перечень работ с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда:

1. Вывоз мусора и нечистот;
2. Работы, связанные с топкой, шуровкой, очисткой от золы и глажение спецодежды;
3. Стирка, сушка и глажение спецодежды;
4. Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки;
5. Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических кислот (лаборант);
6. Работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств;
7. Работы, производимые по уходу за детьми при отсутствии водопровода, канализации, по организации режима питания при отсутствии средств малой механизации;
8. Все виды работ, выполняемые в учебно-воспитательных учреждениях при переводе их на особый санитарно-эпидемиологический режим работы;
9. Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением (мед. сестра);
10. Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием);
11. Работа за дисплеями ЭВМ;
12. Работа на деревообрабатывающих станках;
13. Шлифовка изделий и заточка инструмента абразивными кругами сухим способом;
14. Работы, связанные с чисткой выгребных ям, мусорных ящиков и канализационных колодцев, проведением их дезинфекции;
15. Уборка помещений, где ведутся вышеназванные работы с тяжелыми и вредными условиями труда.

ПОРЯДОК
исчисления размера средней заработной платы работников образовательных учреждений основного персонала для определения размеров должностных окладов руководителей муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Катангский район»

1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размеров должностных окладов руководителей муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Катангский район» (далее - Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размеров должностных окладов руководителей муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Катангский район» (далее - учреждение).

2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к среднему окладу работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения (далее - работники основного персонала учреждения - приложение 9), и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы. Вновь назначаемым руководителям устанавливается кратность не менее 1,5 размеров средней заработной платы основного персонала.

При расчете средней ставки оклада учитываются оклады (должностные оклады), работников основного персонала учреждения по основной должности.

Расчет среднего должностного оклада работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения. При расчете среднего должностного оклада не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

Расчет и установление оклада руководителя учреждения по согласованию с муниципальным отделом образования производит бухгалтерия учреждения.

Должностной оклад руководителя учреждения утверждается приказом начальника муниципального отдела образования и дополнительным соглашением к трудовому договору в течение 7 дней текущего месяца вносятся изменения.

3. Средний должностной оклад работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов) работников основного персонала учреждения по основной должности за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

4. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается:

среднемесячная численность работников основного персонала учреждения по основной деятельности, работающих на условиях полного рабочего времени;

Работник, работающий в учреждении более чем на одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

Работники основного персонала учреждения, работающие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей работников муниципальных образовательных учреждений, относимых
к основному персоналу, для определения размеров должностных
окладов руководителей муниципальных образовательных учреждений
по виду экономической деятельности «Образование»**

Преподаватель
Учитель
Воспитатель
Методист
Педагог дополнительного образования
Педагог-психолог
Учитель-логопед
Социальный педагог
Педагог - организатор

Приложение №10

к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений МО «Катангский район»

Показатели эффективности деятельности общеобразовательных учреждений, качества и результативности профессиональной деятельности руководителей, являющиеся основаниями для начисления стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения

Параметр 1. Качество условий образовательного процесса

<i>Организационный аспект</i>							
№ п/п	Показатели	Критерии	Инструментарий	Индикаторы (баллы)			Периодичность оценивания
				0	1	2	
1	Соблюдение нормативных требований	1. Наличие лицензии, свидетельства об аккредитации, документов регламентирующих деятельность ОУ и соответствие их действующему законодательству (свидетельство о внесении в государственный реестр юридических лиц, о постановке на учет в налоговом органе, о праве владения и пользования земельным участком и помещениями, об имущественных отношениях договор с учредителем	Лицензия документы, подтверждающие работу со службами, свидетельство об аккредитации	Отсутствие двух и более и не соответствие законодательству двух и более	Работа по лицензированию ведется; аккредитация пройдена с письменными рекомендациями; отсутствие одного НПА, либо несоответствие действующему законодательству одного из них	Полное наличие документов и соответствие их действующему законодательству	Ежеквартально
		2. Наличие локальных актов и их соответствие Уставу и законодательству, полнота и целесообразность		Отсутствие либо полное несоответствие	Отсутствие либо несоответствие более 2 актов	Присутствие и полное соответствие	Ежеквартально

2	Обеспечение безопасности и санитарно-гигиенического благополучия образовательной среды	3. Соответствие температурного режима по нормам СанПин		Нет	Наличие предписания и работа по предписанию ведется	Положительно	Ежеквартально
		4. Соответствие санитарного и питьевого режима, условий содержания столовой нормам СанПин		Нет	Наличие предписания и работа по предписанию ведется	Положительно	Ежеквартально
		5. Соответствие аварийных выходов, необходимого количества средств пожаротушения, подъездных путей к зданию, электропроводки современным требованиям безопасности	Заключение Госпожнадзора, протокол замера сопротивления изоляции электропроводки	Менее 50%	50-99% требований	100%	I и III квартал
		6. % педработников и руководителей, прошедших обучение и проверку знаний требований охраны труда	Удостоверения (протокол) о проверке знаний по охране труда - Директор -Зам. Директора по АХЧ -Зам. Директора по безопасности и ОТ -Преподаватель ОБЖ - Педагогические работники	Менее 50%	50-99%	100%	Ежеквартально
3.	Эффективность процесса	7. Наличие действующего сайта ОУ в сети Интернет	Адрес сайта	Есть	Обновляется не регулярно	Обновляющийся регулярно	Ежеквартально

	обучения	8. Использование ПК "1:С управление школой"	Мониторинг ИРО	Заполнение БД менее 50%	50-80%	Более 80%	Ежеквартально	
		9. Публичный годовой отчет деятельности учреждения в СМИ или в сети Интернет	Отчетный материал	Нет	СМИ или Интернет, размещен с нарушением сроков или не соответствует требованиям	СМИ или Интернет	III квартал	
		10. Отчет о самообследовании	Отчетный материал на сайте ОУ	Нет	Есть	Есть и соответствует требованиям	III квартал.	
		<i>Материально-техническое обеспечение:</i>						
		11. Наличие лицензированного медицинского кабинета	Визуальное наблюдение, лицензия	Нет кабинета	Есть кабинет	Есть лицензия	Ежеквартально	
4.	Материально-технический ресурс	12. % обеспеченности комплектом учебников в соответствии с Федеральным Перечнем	Справка ОУ	Менее 70%	70-90%	Более 90%	I и III квартал	
		13. % обновления фонда учебной литературы школьных библиотек за счет средств субвенции	Статистический отчет, информация методиста по библиотечному фонду	Менее 20% от субвенции	20-40% от субвенции	Более 40% от субвенции	I и III квартал	
		14. % педагогических работников, имеющих высшее образование	Расстановка кадров	Менее 50%	50-75%	Более 75%	Ежеквартально	
		15. % педагогических работников, имеющих квалификационные категории	Расстановка кадров	Менее 25%	25-50%	Более 50%	Ежеквартально	
		16. Доля учителей, участвующих в инновационной и экспериментальной деятельности	Приказы МОО, ОУ	Менее 10%	10-20%	Более 20%	Ежеквартально	

		17. Доля учителей, прошедших курсовую подготовку	Удостоверения	Менее 50%	до 100%	100%	Ежеквартально
--	--	--	---------------	-----------	---------	------	---------------

Параметр 2. Качество результатов образовательного процесса

№ п/п	Показатели	Критерии	Инструментарий	Индикаторы (баллы)			Периодичность оценивания
				0	1	2	
1.	Соблюдение норм охраны труда, социализация	18. случаев детского травматизма (от общего числа обучающихся)	Журнал регистрации травматизма	Есть		Нет	Ежеквартально
		19. случаев взрослого травматизма (от числа работающих)	Журнал регистрации травматизма	Есть		Нет	Ежеквартально
		20. Доля подростков 14-17 лет, состоящих на учете в ПДН	Журнал учета КДН	Более 5%	Менее 5%	Нет	Ежеквартально
		21. % выполнения учебного плана (федерального и регионального компонента)	Учебный план, расписание уроков)	Менее 95%	95-99%	100%	III квартал
		22.% детей, принимающих участие в мероприятиях разных уровней	приказ	Нет	До 1%	Более 1%	Ежеквартально
		23. % обучающихся, не пропускающих занятия по неуважительным причинам	Отчет по итогам учебных периодов	Менее 90%	Более 90%	Нет	I, II, IV квартал
		24.Количество пропущенных уроков по неуважительной причине на одного обучающегося ОУ	Отчет по итогам учебных периодов ОУ	Более 20 уроков	Менее 20 уроков	Нет	I, II, IV квартал
25. % охвата учащихся горячим питанием	Мониторинг МОО	Менее 90%		Более 90%			
2.	Профессиональные конкурсы и публикации	26. Доля призовых мест конкурсных мероприятий регионального уровня	дипломы, грамоты	Нет	Менее 1%	1%	Ежеквартально

		27. Доля педагогов, принимающих участие в профессиональных конкурсах на муниципальном и региональном уровнях	Приказы МОО, грамоты, дипломы	Нет	Менее 10 %	Более 10%	Ежеквартально
		28. Доля учителей от общего количества учителей в ОУ, имеющих публикации по результатам деятельности в СМИ или в сети Интернет	Мониторинг, тесты, публикации	Менее 10%	10-20%	Более 20%	Ежеквартально
		29. Доля учителей, обобщивших свой педагогический опыт как передовой	Заключение методистов, специалистов	Нет	Менее 10%	Более 10%	Ежеквартально
3.	Качество результатов деятельности обучающегося	Учебно-познавательные компетенции:					
		когнитивные навыки					
		30. Положительная динамика успеваемости	мониторинг специалиста	Нет	Стабильные результаты	Да	I, II, IV квартал
		31. Учебные результаты итоговой аттестации учащихся начальной ступени обучения (успеваемость)	мониторинг специалиста	Менее 90 %	90 %	100 %	I, II, IV квартал
		32. % выпускников 9-х классов, получивших аттестаты без "3"	Книга выдачи аттестатов	Менее 30%	30-50%	Более 50%	II квартал
		33. % выпускников 9-х классов, получивших аттестаты особого образца	Книга выдачи аттестатов	0	до 5%	Более 5%	II квартал
		34. % выпускников 11 классов, получивших аттестаты	Книга выдачи аттестатов	Менее 100%		100%	II квартал
		35. Наличие ученического органа самоуправления, детских объединений и организаций, установленных уставом учреждения	Мониторинг МОО	Нет	Присутствует, но функционирует не систематически	Полное функционирование	I, II, IV квартал
		36. Организация деятельности школьных средств массовой информации	Наличие школьной газеты	Нет		Есть и функционирует	I, II, IV квартал
		37. Участие родителей и общественности в работе органов самоуправления	Мониторинг МОО, информация на сайте ОУ	Отсутствие работы	Разовые мероприятия	работа осуществляется системно	Ежеквартально

		38. Реализация ОУ работы с детьми из неблагополучных семей	Мониторинг МОО	Отсутствует работа	Разовые мероприятия	Наличие системы работы с детьми и семьями, находящимися в трудной жизненной ситуации	Ежеквартально
		39. Доля учащихся, постоянно находящихся в кружках и секциях ОУ, ЦДОД, школы искусств и др.	Мониторинг МОО	Нет	Ниже районного	Выше районного	II, IV квартал
		40. Взаимодействие с общественными организациями и административными органами, другими учебными заведениями	Мониторинг МОО	Отсутствие работы по социальному вопросу	Уровень разовых мероприятий	Наличие системы работы в ОУ, используются разнообразные формы социального партнерства	Ежеквартально

Параметр 3. Качество организации работы учреждения

№ п/п	Показатели	Критерии	Инструментарий	Индикаторы (баллы)			
				0	1	2	
1.	Организация работы учреждения без аварийных ситуаций, своевременное предотвращение аварийных ситуаций	41. Возникновение аварийной ситуации, имеются акты, предписания, штрафы	Мониторинг МОО (ежемесячно)	Имелись	Имелись, но своевременно устранены	Отсутствовали	Ежеквартально
2.	Участие ОУ в значимых мероприятиях муниципального уровня (методические семинары, профессиональные конкурсы и др.), в том числе заочные	42. Участие в организации мероприятия	Справка оргкомитета мероприятия	ОУ получило приглашение, но не участвовало		ОУ участвовало, имеются положительные отзывы	I, III квартал

4.	Участие руководителей в работе совещаний	43. Присутствие на совещаниях	Мониторинг МОО	Отсутствие на совещании	Присутствие на совещаниях	Выступление на совещаниях	I квартал
5.	Проведение мероприятий муниципального и регионального уровней.	44. Проведение мероприятий муниципального и регионального уровней на базе ОУ.	Мониторинг МОО	Предоставление помещения		Предоставление помещения и активная помощь в проведении	I квартал
6.	Своевременное представление документации в бухгалтерию и экономический отдел МОО (табели, договора, отчеты и др.)	45. Документы правильно оформлены и своевременно предоставлены	Мониторинг ЦБ МОО, ФУ	Несвоевременно предоставлены или отправлены на доработку		Своевременно предоставлены и не имеют замечаний	Ежеквартально
7.	Своевременное представление документации в МОО (учебные планы, проекты программ, аттестационные документы, отчеты и др)	46. Документы правильно оформлены и своевременно предоставлены	Мониторинг МОО	Не предоставлены	Несвоевременно предоставлены или отправлены на доработку	Своевременно предоставлены и не имеют замечаний	Ежеквартально
8.	Качественная работа с бюджетом учреждения	47. Отсутствие по вине администрации ОУ задолженности по финансовым обязательствам, целевое и целесообразное использование средств, своевременные финансовые операции	Мониторинг главного бухгалтера ЦБ МОО, справка ФУ	Имеется задолженность, имеются замечания по использованию бюджетных средств		Нет задолженности, нет замечаний	IV квартал
9.	Заполнение АИС «Мониторинг общего и дополнительного образования», РБД Независимая	48. Своевременное заполнение без замечаний	Мониторинг ИРО, ФУ	Заполнены несвоевременно или с замечаниями		Заполнены своевременно без замечаний	Ежеквартально
10.	оценка качества образовательной деятельности	49. Своевременная организация участия педагогов, родителей, обучающихся в независимой оценке качества.	Портал «Открытое правительство», сайт ГАУ ДПО ИРО	Участие приняли менее 50% родителей, педагогов,	Участие приняли 50 - 70% родителей, педагогов,	Участие приняли более 70% родителей, педагогов,	Ежеквартально

		50. Результат рейтингования образовательных учреждений по итогам независимой оценки качества образовательной деятельности	Официальный сайт bus.gov.ru	обучающихся Наличие результата хотя бы по одному критерию «ниже среднего» и «неудовлетворительно»	обучающихся Наличие результата хотя бы по одному критерию «удовлетворительно»	обучающихся Наличие результата по всем показателям «отлично» и (или) «хорошо»	Ежеквартально
--	--	---	-----------------------------	--	--	--	---------------

Всего 50 показателей.

Максимальное количество баллов по всем показателям по квартально:

	I квартал	II квартал	III квартал	IV квартал
Максимальное количество баллов	80	76	70	72

Сумма стимулирующей выплаты руководителю за квартал рассчитывается следующим образом:

$ЦФ/80 = Цб$, в результате чего получаем цену одного балла, где ЦФ – централизованный стимулирующий фонд руководителя, 80 – максимальное количество баллов в I квартале, Цб – цена одного балла

$СВ = Цб * Нб$, где СВ – стимулирующая выплата, Цб – цена одного балла, Нб – количество набранных баллов. Например, централизованный фонд на квартал составляет 20000 руб. Соответственно 20000 руб. делим на 80 и получаем денежный вес или цену одного балла: $20000/80=250$. Далее цену одного балла умножаем на количество набранных баллов (набрано, к примеру, 70 баллов). В итоге $250*70 = 17500$ руб. – стимулирующая выплата руководителю за I квартал с учетом районного и северного коэффициента.

Приложение №11

Показатели эффективности деятельности дошкольных образовательных учреждений, качества и результативности профессиональной деятельности руководителей, являющиеся основаниями для начисления стимулирующих выплат

Параметр1. Качество условий образовательного процесса

№ п/п	Показатели	Критерии	Инструментарий	Индикаторы (баллы)			Периодичность оценивания
				0	1	2	

1.	Соблюдение нормативных требований	1. Наличие лицензии, документов регламентирующих деятельность ОУ и соответствие их действующему законодательству (свидетельство о внесении в государственный реестр юридических лиц, о постановке на учет в налоговом органе, о праве собственности, о праве владения и пользования земельным участком и помещениями, об имущественных отношениях, договор с учредителем		Отсутствие двух и более и не соответствие законодательству двух и более	Отсутствие одного НПА, либо несоответствие действующему законодательству одного из них	Полное наличие документов и соответствие их действующему законодательству	Ежеквартально
		2. Наличие локальных актов и их соответствие Уставу и законодательству, полнота и целесообразность		Отсутствие либо полное несоответствие	Отсутствие либо несоответствие более 2 актов	Присутствие и полное соответствие	Ежеквартально
2.	Обеспечение безопасности и санитарно-гигиенического благополучия образовательной среды	3. Соответствие температурного режима по нормам СанПин		Нет	Наличие предписания и работа по предписанию ведется	Положительно	Ежеквартально
		4. Соответствие санитарного и питьевого режима, условий содержания пищеблока нормам СанПин		Нет	Наличие предписания и работа по предписанию ведется	Положительно	Ежеквартально
		5. Соответствие аварийных выходов, необходимого количества средств пожаротушения, подъездных путей к зданию, электропроводки требованиям пожарной безопасности	Заключение Госпожнадзора, протокол замера сопротивления изоляции электропроводки	Менее 50%	50-99% требований	100%	I и III квартал
		6. % педагогов и руководителей, прошедших обучение и проверку знаний требований охраны труда	Удостоверения о проверке знаний по охране труда - Заведующая - зам. Заведующей -Завхоз	Менее 50%	50-99%	100%	Ежеквартально
3.	Эффективность образовательного	7. Наличие действующего сайта ОУ в сети Интернет	Адрес сайта, мониторинг МОО	Есть	Есть, но обновляется не	Обновляющийся регулярно	Ежеквартально

	процесса				регулярно		
		8. Соблюдение условий реализации ФГОС ДО в образовательный процесс	Мониторинг МОО	Не соблюдаются	Частично соблюдаются	Соблюдаются полностью	Ежеквартально
		9. Положительная динамика или сохранение стабильно высокого показателя количества дней пребывания ребенка в ДОУ	Мониторинг МОО		Положительная динамика	Показатель выше среднего по муниципальному образованию	I квартал
		10. % детей, принимающих участие в мероприятиях разных уровней	приказ	Нет	До 1%	Более 1%	Ежеквартально
		11. Доля призовых мест (детей) конкурсных мероприятий регионального уровня.	Дипломы, грамоты	Нет	Менее 1%	Более 1%	Ежеквартально
4.	Эффективность управленческой деятельности	12. Наличие публичного отчета о деятельности учреждения за год, включая информацию о расходовании внебюджетных средств	Мониторинг МОО	Нет		Есть, размещен в СМИ или Интернет	III квартал
		13. Отчет о самообследовании	Отчетный материал на сайте ОУ	Нет	Есть	Есть и соответствует требованиям	III квартал
		14. Наличие договоров и планов совместной педагогической работы с различными учреждениями, организациями	Документы МКДОУ	Нет	1 - 2	Более 2-х	I квартал
		15. Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения	Материалы	Нет	На муниципальном уровне	На областном и федеральном уровнях	Ежеквартально
		16. Деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов)	Мониторинг МОО	Нет	На муниципальном уровне	На областном и федеральном уровнях	Ежеквартально

5.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровье, сохранение и безопасность участников образовательного процесса	17. Наличие у образовательного учреждения и реализация программы (плана) оздоровления детей	Программа, мониторинг МОО	Нет	Разработан план оздоровления	Полностью действует и дает результаты	Ежеквартально
		18. Снижение или стабильно низкий уровень заболевания воспитанников	Мониторинг МОО	Нет снижения	Положительная динамика	Уровень заболеваемости воспитанников ниже среднего по муниципальному образованию	I квартал
		19. Наличие случаев детского травматизма (от общего числа воспитанников)	Журнал регистрации НС	Есть		Нет	Ежеквартально
		20. Наличие случаев взрослого травматизма (от числа работающих)	Журнал регистрации НС	Есть		Нет	Ежеквартально
		21. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания	Мониторинг МОО, анализ обращений	Есть		Отсутствие замечаний и жалоб	Ежеквартально
6.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	22. Доля педагогов, принимающих участие в профессиональных конкурсах на муниципальном и региональном уровнях	Мониторинг МОО, Приказы МОО, грамоты, дипломы	Нет	5%	Более 5%	Ежеквартально
		23. Доля педагогов, имеющих публикации по результатам деятельности в СМИ или сети Интернет	Мониторинг МОО, тексты публикаций	Менее 10%	10-20%	Более 20%	II квартал
		24. Доля педагогов, обобщивших свой педагогический опыт на разных уровнях	Заключение МОО	Нет	Менее 10%	Более 10%	Ежеквартально
7.	Кадровый ресурс	25. % обеспеченности ОУ пед. кадрами	Расстановка кадров	Менее 90%	До 100%	100%	I квартал
		26. % педагогических работников, имеющих высшее образование	Расстановка кадров	Менее 25%	25-50%	Более 50%	I квартал
		27. % педагогических работников, имеющих квалификационные категории	Расстановка кадров	Менее 25%	25-50%	Более 50%	I квартал

	28. Доля педагогических работников, участвующих в инновационной и экспериментальной деятельности	Приказы МОО, ОУ	Менее 10%	10-20%	Более 20%	Ежеквартально
	29. Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации	Удостоверения	Менее 50%	50-70%	Более 70%	Ежеквартально

Параметр 2. Качество результатов образовательного процесса

№ п/п	Показатели	Критерии	Инструментарий	Индикаторы (баллы)			Периодичность оценивания
				0	1	2	
1.	Участие ОУ в значимых мероприятиях районного уровня (методические семинары, профессиональные конкурсы и др.) в том числе заочные	30. Участие в организации мероприятия	Мониторинг МОО	ОУ получило приглашение, но не участвовало		ОУ участвовало, имеются положительные отзывы	I, III квартал
2.	Участие руководителей в работе совещаний, семинаров и др.	31. Присутствие на совещаниях	Мониторинг МОО	Отсутствие	Присутствие на совещаниях	Выступление	I квартал
3.	Проведение мероприятий муниципального и регионального уровней.	32. Проведение мероприятий муниципального и регионального уровней на базе ОУ.	Мониторинг МОО	Предоставление помещения		Предоставление помещения и активная помощь в проведении	I квартал
3.	Своевременное предоставление документации в бухгалтерию и экономический отдел МОО (табели, договора, отчеты и др)	33. Документы правильно оформлены и своевременно предоставлены	Мониторинг ЦБ МОО	Несвоевременно предоставлены или отправлены на доработку		Своевременно предоставлены и не имеют замечаний	Ежеквартально
4.	Своевременное предоставление документации в МОО (проекты программ, аттестационные документы, отчеты и др)	34. Документы правильно оформлены и своевременно предоставлены	Мониторинг МОО	Не предоставлены	Несвоевременно предоставлены или отправлены на доработку	Своевременно предоставлены и не имеют замечаний	Ежеквартально

5.	Качественная работа с бюджетом учреждения	35. Отсутствие по вине администрации ОУ задолженности по финансовым обязательствам, целевое и целесообразное использование средств, своевременные финансовые операции	Мониторинг главного бухгалтера и ведущего экономиста МОО	Имеется задолженность, имеются замечания по использованию бюджетных средств		Нет задолженности, нет замечаний	IV квартал
6.	Участие родителей и общественности в работе органов самоуправления Независимая оценка качества образовательной деятельности	36. Управляющий совет действует в соответствии с законодательством 37. Своевременная организация участия педагогов, родителей в независимой оценке качества. 38. Результат рейтингования образовательных учреждений по итогам независимой оценки качества образовательной деятельности	Мониторинг МОО, информация на сайте ОУ Портал «Открытое правительство», сайт ГАУ ДПО ИРО Официальный сайт bus.gov.ru	Отсутствие работы Участие приняли менее 50% родителей, педагогов Наличие результата хотя бы по одному критерию «ниже среднего» и «неудовлетворительно»	Разовые мероприятия Участие приняли 50 - 70% родителей, педагогов Наличие результата хотя бы по одному критерию «удовлетворительно»	Работа осуществляется системно Участие приняли более 70% родителей, педагогов Наличие результата по всем показателям «отлично» и (или) «хорошо»	Ежеквартально Ежеквартально Ежеквартально

Количество показателей - 38.

Максимальное количество баллов по всем показателям по квартально:

	I квартал	II квартал	III квартал	IV квартал
Максимальное количество баллов	68	50	56	50

Сумма стимулирующей выплаты руководителю за квартал рассчитывается следующим образом:

$ЦФ/68 = Цб$, в результате чего получаем цену одного балла, где

ЦФ – централизованный стимулирующий фонд руководителя, 68 максимальное количество баллов в I квартале, Цб – цена одного балла

$СВ = Цб * Нб$, где

СВ – стимулирующие выплаты, Цб – цена одного балла, Нб- количество набранных баллов.

Например, централизованный фонд на месяц составляет 15000 руб. Соответственно 15000 руб. делим на 68 и получаем денежный вес или цену одного балла: $15000/68 = 220,6$ руб. Далее цену одного балла умножаем на количество набранных баллов (набрано, к примеру, 50 баллов). В итоге $220,6 * 50 = 11029$ руб – стимулирующая выплата руководителю за I квартал с учетом районного и северного коэффициента.

Показатели эффективности деятельности учреждений дополнительного образования, качества и результативности профессиональной деятельности руководителей, являющиеся основаниями для начисления стимулирующих выплат

Параметр 1. Качество условий образовательного процесса

№ п/п	Показатели	Критерии	Инструментарий	Индикаторы (баллы)			Периодичность оценивания
				0	1	2	
1.	Соблюдение нормативных требований	1. Наличие лицензии, документов регламентирующих деятельность ОУ и соответствие их действующему законодательству (свидетельство о внесении в государственный реестр юридических лиц, о постановке на учет в налоговом органе, о праве собственности, о праве владения и пользования земельным участком и помещениями, об имущественных отношениях, договор с учредителем).	Лицензия документы, подтверждающие работу со службами	Отсутствие и не соответствие законодательству двух и более	Работа по лицензированию ведется, отсутствие одного НПА, либо несоответствие действующему законодательству одного из них	Полное наличие документов и соответствие их действующему законодательству	Ежеквартально
		2. Наличие локальных актов и их соответствие Уставу и законодательству, полнота и целесообразность		Отсутствие либо полное несоответствие	Отсутствие либо несоответствие более 2 актов	Наличие и полное соответствие	Ежеквартально
2.	Обеспечение безопасности и санитарно-гигиенического благополучия образовательной среды	3. Соответствие температурного режима нормам СанПин		Нет	Наличие предписания и работа по предписанию ведется	Положительно	Ежеквартально
		4. Соответствие санитарного и питьевого режима нормам СанПин		Нет	Наличие предписания и работа по предписанию ведется	Положительно	Ежеквартально

		5. Соответствие аварийных выходов, необходимого количества средств пожаротушения, подъездных путей к зданию, электропроводки требованиям пожарной безопасности	Заключение Госпожнадзора, протокол замера сопротивления изоляции электропроводки	Менее 50%	50-99% требований	100%	I и III квартал
		6. % пед.работников и руководителей, прошедших обучение и проверку знаний требований охраны труда	Удостоверения об охране труда Директор - педагогические работники	Менее 50%	50-99%	100%	Ежеквартально
3.	Эффективность процесса обучения	7. Уровень реализации дополнительных образовательных программ (дошкольного, начального, основного, среднего (полного) общего образования)	Проведение выставок, смотров, анализ достижений воспитанников и т.д.	Итоговая аттестация деятельности объединений не осуществляется	Разовые мероприятия	Систематическая работа	I,II и IV квартал
		8. Полнота реализации образовательных программ	Учебный план ЦДОД	Менее 80%	80-95%	Более 95%	III квартал
		9. Отчет о самообследовании	Отчетный материал на сайте ОУ	Нет	Есть	Есть и соответствует требованиям	II квартал
		10. Наличие действующего сайта ОУ в сети Интернет	Адрес сайта, мониторинг МОО	Нет	Есть	Обновляющийся	Ежеквартально
		11. Публичный годовой отчет о деятельности учреждения в СМИ или в сети Интернет	Отчетный материал	Нет		Есть и размещен в СМИ или Интернет	III квартал
4.	Кадровый ресурс	12. % обеспеченности ОУ пед.кадрами	Расстановка кадров, учебный план	Менее 90%	до 100%	100%	IV квартал
		13. % педагогических работников, имеющих высшее образование	Расстановка кадров	Менее 50%	50-75%	Более 75%	Ежеквартально
		14. % педагогических работников, имеющих квалификационные категории	Расстановка кадров	Менее 25%	25-50%	Более 50%	Ежеквартально
		15. Доля педагогов, участвующих в инновационной и экспериментаторской деятельности	Приказ МОО,ОУ	Менее 10%	10-20%	Более 20%	Ежеквартально
		16. Доля педагогов, прошедших повышение квалификации	Удостоверения	Менее 50%	50-70%	Более 70%	Ежеквартально

Параметр 2. Качество содержания образовательного процесса

№ п/п	Показатели	Критерии	Инструментарий	Индикаторы (баллы)			Периодичность оценивания
				0	1	2	
1.	Программы	17. Программы дополнительного образования детей	Выписки из протоколов муниципального или регионального экспертного советов. Документ, подтверждающий право автора на распространение программы среди педагогов	Используются готовые, разработанные вне учреждения	Педагогами осуществляется работа по разработке авторских программ	Реализуются авторские программы, разработанные педагогами ОУ, прошедшие экспертизу экспертного совета	Ежеквартально
		18. Программы дополнительного образования взрослых	Учебный план, рабочие программы	Не привлекаются	Привлечение взрослого населения (родителей) к реализации программ дополнительного образования детей	Реализуются дополнительные программы взрослого населения	Ежеквартально

Параметр 3. Качество результатов образовательного процесса

№ п/п	Показатели	Критерии	Инструментарий	Индикаторы (баллы)			периодичность
				0	1	2	
1.	Качество управления	19. Наличие случаев детского травматизма (от общего числа обучающихся)	Журнал регистрации травматизма	Есть		Нет	Ежеквартально
		20. Наличие случаев взрослого травматизма (от числа работающих)	Журнал регистрации травматизма	Есть		Нет	Ежеквартально
		21. Участие обучающихся в массовых мероприятиях различного уровня	Дипломы, грамоты, приказы ОУ	Только на уровне учреждения		На областном и муниципальном уровне	Ежеквартально

		22. Доля призовых мест детей конкурсных мероприятий регионального уровня.	Дипломы, грамоты	Нет	Менее 2%	2% и более	Ежеквартально
		23. Доля педагогов, принимающих участие в профессиональных конкурсах на различных уровнях	Приказы МОО, грамоты, дипломы	Нет	Менее 10%	Более 10%	Ежеквартально
		24. Доля педагогов, имеющих публикации по результатам деятельности в СМИ или сети Интернет	Мониторинг МОО, тесты публикаций	Менее 10%	10-20%	Более 20%	Ежеквартально
		25. Доля педагогов, обобщивших свой педагогический опыт как передовой	Мониторинг МОО	Нет	Менее 10%	Более 10%	Ежеквартально
2.	Воспитательная работа	26. Организация деятельности средств массовой информации в учреждении	Наличие издания	Нет	Есть	Есть и функционирует в системе	Ежеквартально
		27. Реализация ОУ работы с детьми из неблагополучных семей	Мониторинг МОО	Отсутствует работа	Разовые мероприятия	Наличие системы работы с детьми и семьями, находящимися в трудной жизненной ситуации	Ежеквартально
		28. Охват детей, состоящих на различных видах учета (КДН, ППДН)	Мониторинг МОО	Охвачено менее 10%	Охвачено от 10 до 50%	Охвачено более 50% детей, состоящих на различных видах учета.	II и IV квартал
		29. Взаимодействие с общественными организациями и административными органами, другими учебными заведениями	Мониторинг МОО	Отсутствие работы по социальному вопросу	Уровень разовых мероприятий	Наличие системы работы в ОУ, используются разнообразные формы социального партнерства	Ежеквартально

Параметр 4. Качество организации работы учреждения.

№	Показатели	Критерии	Инструментарий	Индикаторы (баллы)	Периодичность
---	------------	----------	----------------	--------------------	---------------

п/п				0	1	2	оценивания
1.	Организация работы учреждения без аварийных ситуаций, своевременное предотвращение аварийных ситуаций	30. Возникновение аварийной ситуации, имеются акты, предписания, штрафы	Мониторинг МОО (ежемесячно)	Имелись	Имелись, но своевременно устранены	Отсутствовали	Ежеквартально
2.	Участие ОУ в значимых мероприятиях районного уровня (методические семинары, профессиональные конкурсы и т.д.), в том числе заочные	31. Участие в организации мероприятия	Мониторинг МОО	ОУ получило приглашение, но не участвовало		ОУ участвовало, имеются положительные отзывы	I, III квартал
3.	Участие руководителей в работе совещаний, семинаров и др.	32. Присутствие на совещаниях	Мониторинг консультанта МОО		Присутствие на совещаниях	Выступление на совещаниях	I квартал
4.	Проведение мероприятий муниципального и регионального уровней.	33. Проведение мероприятий муниципального и регионального уровней на базе ОУ.	Мониторинг МОО	Предоставление помещения		Предоставление помещения и активная помощь в проведении	I квартал
5.	Своевременное предоставление документации в бухгалтерию и экономический отдел МОО (табели, договоры, отчеты и др.)	34. Документы правильно оформлены и своевременно предоставлены	Мониторинг ЦБ МОО	Несвоевременно предоставлены или отправлены на доработку		Своевременно предоставлены и не имеют замечаний	Ежеквартально

6.	Своевременное предоставление документации в МОО (учебные планы, проекты программ, аттестационные документы, отчеты)	35. Документы правильно оформлены и своевременно предоставлены	Мониторинг консультанта МОО	Не предоставлены	Несвоевременно предоставлены или отправлены на доработку	Своевременно предоставлены и не имеют замечаний	Ежеквартально
7.	Качественная работа с бюджетом учреждения	36. Отсутствие по вине администрации ОУ задолженности по финансовым обязательствам, целевое и целесообразное использование средств, своевременные финансовые операции	Мониторинг главного бухгалтера МОО	Имеется задолженность, имеются замечания по использованию бюджетных средств		Нет задолженности. Нет замечаний	IV квартал
8.	Наличие в ОУ органов самоуправления	37. Участие родителей и общественности в работе органов самоуправления	Мониторинг МОО, документация ОУ	Нет	Разовые мероприятия	Есть и осуществляет систематическую работу	Ежеквартально
9.	Организация постоянно действующих детских объединений (кружков и секций) на базе школ, ДОУ и др.	38. Мониторинг МОО, договоры ДДТ с ОУ	Мониторинг МОО, договоры с ОУ	Нет	До 5 ОУ	В 6 и более	Ежеквартально
10.	Независимая оценка качества образовательной деятельности	39. Своевременная организация участия педагогов, родителей, обучающихся в независимой оценке качества.	Портал «Открытое правительство», сайт ГАУ ДПО ИРО	Участие приняли менее 50% родителей, педагогов, обучающихся	Участие приняли 50 - 70% родителей, педагогов, обучающихся	Участие приняли более 70% родителей, педагогов, обучающихся	Ежеквартально

		40. Результат рейтингования образовательных учреждений по итогам независимой оценки качества образовательной деятельности	Официальный сайт bus.gov.ru	Наличие результата хотя бы по одному критерию «ниже среднего» и «неудовлетворительно»	Наличие результата хотя бы по одному критерию «удовлетворительно»	Наличие результата по всем показателям «отлично» и (или) «хорошо»	Ежеквартально
--	--	---	-----------------------------	---	---	---	---------------

Всего 40 показателей.

Максимальное количество баллов по всем показателям по квартально:

	I квартал	II квартал	III квартал	IV квартал
Максимальное количество баллов	68	64	66	66

Сумма стимулирующей выплаты руководителю за квартал рассчитывается следующим образом:

$ЦФ/66 = Цб$, в результате чего получаем цену одного балла, где

ЦФ – централизованный стимулирующий фонд руководителя, 68 – максимальное количество баллов в I квартале, Цб – цена одного балла

$СВ = Цб * Нб$, где

СВ – стимулирующая выплата, Цб – цена одного балла, Нб – количество набранных баллов.

Например, централизованный фонд на квартал составляет 15000 руб. Соответственно 15000 руб. делим на 68 и получаем денежный вес или цену одного балла: $15000/68=220,6$ руб. Далее цену одного балла умножаем на количество набранных баллов (набрано, к примеру, 60 баллов). В итоге $220,6*60 = 13235$ руб. – стимулирующая выплата руководителю за I квартал с учетом районного и северного коэффициента.

Порядок
исчисления среднемесячной заработной платы руководителей,
их заместителей и главных бухгалтеров.

Для определения соотношения необходимо:

- среднемесячную заработную плату работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителя и главного бухгалтера): поделить сумму фактически начисленной заработной платы таких работников списочного состава на среднесписочную численность таких работников (без учета руководителя, заместителя и главного бухгалтера) за соответствующий календарный год и поделить на 12 (количество месяцев в году).

Расчет среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера осуществляется отдельно по каждой должности.

В расчет среднемесячной заработной платы не включаются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда.

В фактически начисленную заработную плату включаются суммы, начисленные за работу, выполняемую в порядке совмещения должностей (профессий) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы (например, в случае выполнения обязанностей учителя, преподавателя, и т.п.). Суммы, начисленные за работу, выполняемую в порядке совместительства, в расчет не включаются.

Предельное соотношение среднемесячной заработной платы работников и среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера выполняет роль «ограничителя» при установлении условий оплаты труда этим категориям работников (руководителя, его заместителя и главного бухгалтера) – не вправе выйти за рамки фонда, предназначенного на оплату труда руководителя, его заместителя и главного бухгалтера, превышающего установленное соотношение.

1. Виды и размеры стимулирующих выплат.

1.1. Руководителям общеобразовательных учреждений устанавливается вид стимулирующих выплат – ежеквартальные выплаты.

1.2. Размер выплат стимулирующего характера руководителям общеобразовательных учреждений устанавливаются Муниципальным отделом образования администрации МО «Катангский район» 1 раз в квартал в соответствии с настоящим Положением.

1.3. Конкретный размер выплат стимулирующего характера определяется в процентах к должностному окладу и не превышает 100%.

1.4. Единовременная премия руководителям учреждений производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- а) выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
- б) проявление творческой инициативы и самостоятельности в отношении к должностным обязанностям;
- в) выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ.

2. Порядок определения размера стимулирующих выплат.

2.1. Размеры стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения определяются комиссией согласно критериям и показателям качества и результативности деятельности образовательного учреждения. Размер фонда стимулирующих выплат административно - управленческого персонала приведен в таблице.

ОУ	Доля ФОТ стимулирующих выплат АУП (%)
СОШ	1
НПДС	2
ДОУ	3
ДО	2

ФОТ стимулирующих выплат каждого заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливается в том же пропорциональном отношении, что и должностные оклады по отношению к окладу руководителя. Неиспользованные средства фонда стимулирования АУП образовательного учреждения могут быть в последнем месяце 4 квартала текущего года направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного образовательного учреждения.

2.2. В состав комиссии по определению размера стимулирующих выплат руководителям общеобразовательных учреждений входят специалисты и методисты муниципального отдела образования администрации МО «Катангский район», районного комитета профсоюза работников образования.

Состав комиссии утверждается приказом Муниципального отдела образования администрации Катангского района.

Председателем комиссии является начальник Муниципального отдела образования администрации Катангского района.

2.3. Размеры стимулирующих выплат руководителям по результатам деятельности общеобразовательного учреждения устанавливаются комиссией 1 раз в квартал согласно Приложений №10-12 (Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности руководителей образовательных учреждений, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат), отчетности, содержащей информацию о выполнении критериев и показателей.

2.4. Критерии пересматриваются 1 раз в год (на 1 сентября текущего года в СОШ, ДОД, НШДС и на 1 января текущего года в ДОУ).

2.5. Каждому критерию присваивается определенное количество баллов.

2.6. Итог стимулирующих выплат подводится на основании подсчета общего количества баллов по утвержденным критериям и показателям деятельности общеобразовательного учреждения за истекший период.

3. Порядок выплат стимулирующего характера.

3.1. Установление стимулирующих выплат производится по показателям качества и результативности деятельности общеобразовательных учреждений.

3.2. Выплаты стимулирующего характера руководителю по результатам деятельности общеобразовательного учреждения утверждаются приказом муниципального отдела образования администрации Катангского района.

3.3. Размер средств стимулирующего фонда административно-управленческого персонала определяется ежегодно Муниципальным отделом образования МО «Катангский район» в пределах выделенного фонда с учетом типа и вида образовательного учреждения.

3.4. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств начальник МОО вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить либо отменить выплату.

4. Другие вопросы регулирования стимулирующих выплат.

4.1. Порядок изменения стимулирующих выплат по результатам деятельности общеобразовательного учреждения.

4.1.1. Стимулирующие выплаты по результатам деятельности отменяются при следующих обстоятельствах:

- неисполнение или нарушение пунктов трудового договора с руководителем муниципального общеобразовательного учреждения и должностных обязанностей;

- при наличии кредиторской задолженности;

- нарушение руководителем трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка, норм и правил поведения;

- нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья.

4.1.2. Стимулирующие выплаты по результатам деятельности могут быть снижены при следующих обстоятельствах:

- обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;

- снижение качественных показателей работы;

- нарушение норм и правил поведения (нарушение педагогической и служебной этики), халатное отношение к сохранности материально-технической базы, наличие ошибок в ведении документации, пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри образовательной организации и на других уровнях.

5. Сроки стимулирующих выплат.

5.1 Стимулирующие выплаты по результатам деятельности за качественные показатели выплачиваются руководителям муниципальных общеобразовательных учреждений одновременно с выплатой заработной платы и в пределах утвержденного фонда оплаты труда.