



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА СТРЕЖЕВОЙ ПОСТАНОВЛЕНИЕ

30.09.2009

№ 640

Об утверждении Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений городского округа Стрежевой

На основании постановления Администрации Томской области от 17.08.2009 № 137а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента общего образования Томской области, и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а», пункта 24 части 2 статьи 48 Устава городского округа Стрежевой, в целях осуществления перехода на новую систему оплаты труда муниципальных общеобразовательных учреждений городского округа Стрежевой

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение о новой системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений городского округа Стрежевой согласно приложению.

2. Управлению образования Администрации городского округа Стрежевой (Турубанов В.П.):

2.1. обеспечить переход на новую систему оплаты труда муниципальных общеобразовательных учреждений с 01.09.2009 в соответствии с Положением о новой системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений городского округа Стрежевой;

2.2. обеспечить информационно-методическое сопровождение перехода в 2009 году муниципальных общеобразовательных учреждений на новую систему оплаты труда;

2.3. обеспечить проведение комплекса мероприятий, связанных с изменениями условий оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений в соответствии с трудовым законодательством;

2.4. осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства при переходе на новую систему оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений.

3. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию и размещению на официальном сайте органов местного самоуправления.

4. Настоящее постановление распространяет действие на правоотношения, возникшие с 01.09.2009.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

И.о. Мэра городского округа,
первый заместитель Мэра

И.В. Садыкова

**Положение о новой системе оплаты труда работников
муниципальных общеобразовательных учреждений городского округа Стрежевой**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о новой системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений городского округа Стрежевой (далее - Положение) определяет систему оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, определяя:

- порядок формирования и распределения фонда оплаты труда;
- размеры оплаты труда по категориям персонала;
- наименования, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;
- наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера.

1.2. Настоящее Положение является основой для установления оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений городского округа Стрежевой (далее – работники Учреждения) в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации, Томской области и с учётом отраслевых особенностей оплаты труда. Перечень муниципальных общеобразовательных учреждений городского округа Стрежевой определен в приложении к постановлению Администрации городского округа Стрежевой от 23.10.2008 №608 (в ред. от 11.09.2009 №614) «Об утверждении перечня муниципальных общеобразовательных учреждений, переходящих на новую систему оплаты труда с 01.09.2009».

1.3. Финансирование расходов на выплату работникам учреждений заработной платы, в том числе доплат, надбавок, премий и других выплат, предусмотренных настоящим Положением, осуществляется в пределах средств, предусмотренных на выплату заработной платы в сметах муниципальных общеобразовательных учреждений городского округа Стрежевой (далее – Учреждение) на соответствующий финансовый год, и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, предусмотренной уставом Учреждения.

**2. Нормативная правовая база, используемая при подготовке
локальных актов Учреждениями, переходящими на новую систему оплаты труда**

2.1. основополагающими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Томской области, в соответствии с которыми устанавливается новая система оплаты труда работников Учреждений, являются:

- 1) Трудовой кодекс Российской Федерации;
- 2) Закон Российской Федерации от 10.07.1992 № 3266-1 «Об образовании»;
- 3) Постановление Правительства РФ от 03.04.2003 №191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»;
- 4) Приказ Министерства просвещения СССР от 16.05.1985 №94 «Об утверждении инструкции о порядке исчисления заработной платы работников просвещения»;
- 5) Приказ Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на

которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР»;

6) Постановление Минтруда РФ от 30.06.2003 №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;

7) Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 06.08.2007 №525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»;

8) Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

9) Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

10) Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»;

11) Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении перечня выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях»;

12) Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях»;

13) Закон Томской области «О библиотечном деле и обязательном экземпляре документов в Томской области» (принят решением Государственной Думы Томской области от 09.10.1997 №573);

14) Закон Томской области от 12.11.2001 №119-ОЗ «Об образовании в Томской области»;

15) Закон Томской области от 29.12.2005 №234-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных учреждений»;

16) Закон Томской области от 27.01.2006 №3-ОЗ «Об условиях и порядке выплаты педагогическим работникам областных государственных и муниципальных образовательных учреждений Томской области вознаграждения за выполнение функций классного руководителя»;

17) Закон Томской области от 30.12.2008 №308-ОЗ «Об областном бюджете на 2009 год и на плановый период 2010 и 2011 годов»

18) Постановление Администрации Томской области от 29.08.2002 №271 «Об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных учреждений, финансируемых из областного бюджета»;

19) Постановление Администрации Томской области от 13.10.2006 №123а «О часовой тарифной ставке по оплате труда работников областных государственных учреждений»;

20) Постановление Администрации Томской области от 31.03.2008 №66а «О новых системах оплаты труда работников областных государственных учреждений»;

21) Постановление Администрации Томской области от 14.05.2008 №94а «Об утверждении Порядка формирования системы оплаты труда и стимулирования работников общеобразовательных учреждений, участвующих во внедрении комплексного проекта модернизации образования в Томской области»;

22) Постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 №80а «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих областных государственных учреждений»;

23) Постановление Администрации Томской области от 17.08.2009 №137а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента общего образования Томской области, и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 №80а»;

24) Постановление Главы Администрации (Губернатора) Томской области от 15.09.1995 №249 «О надбавках за непрерывный стаж работы медицинским работникам учреждений образования»;

25) Постановление Главы Администрации (Губернатора) Томской области от 26.02.2006 №20 «О надбавках педагогическим работникам, имеющим специальные звания, педагогическим работникам – молодым специалистам, педагогическим работникам и руководителям, имеющим квалификационные категории, областных государственных и муниципальных образовательных учреждений Томской области, а также доплатах к пенсии пенсионерам из числа педагогических работников, прекратившим трудовой договор с областным государственным или муниципальным образовательным учреждением Томской области и имеющим специальные звания»;

2.2. Кроме перечисленных нормативных правовых актов при разработке локальных нормативных документов по новой системе оплаты труда Учреждениями могут использоваться действующие методические рекомендации Департамента общего образования Томской области, Департамента труда и занятости населения Томской области (в части, не противоречащей действующему законодательству), письма (инструктивные письма) областного и федерального уровня.

3. Формирование общего фонда оплаты труда Учреждения

3.1. Формирование общего фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах объема средств Учреждения на текущий финансовый год.

3.2. Общий фонд оплаты труда Учреждения (ΦOT_o) рассчитывается по формуле:

$$\Phi OT_o = \Phi OT_{Nocн} + \Phi OT_{доп}, \text{ где}$$

$\Phi OT_{Nocн}$ - основной фонд оплаты труда Учреждения;

$\Phi OT_{доп}$ - дополнительный фонд оплаты труда Учреждения, где:

$$\Phi OT_{Nocн} = N \cdot K \cdot D \cdot H_{обуч}$$

$$\Phi OT_{доп} = \Phi_{(ст)н} + \Phi_{кл.рук} + \Phi_{вб},$$

где:

N – значение норматива расходов на одного обучающегося общеобразовательного учреждения;

K – значение общего коэффициента удорожания услуг для Учреждения (в зависимости от специфики реализации программы Учреждения);

D – доля фонда оплаты труда с начислениями на фонд оплаты труда в нормативе расходов, установленная Учреждением, с учетом его потребностей и установленных законодательством ограничений;

$H_{обуч}$ – количество обучающихся в Учреждении;

$\Phi_{(ст)н}$ – фонд оплаты труда на выплату надбавок педагогическим работникам, имеющим квалификационные категории, специальные звания, начинающиеся со слова

«Народный...», «Заслуженный...», молодым специалистам, предусмотренных Законом Томской области от 12.11.2001 № 119-ОЗ «Об образовании в Томской области»;

$\Phi_{кл.рук}$ – фонд оплаты труда на выплату вознаграждения за осуществление функций классного руководства за счет средств федерального бюджета в установленных Постановлением Правительства РФ размерах ($\Phi_{кл.рук}^{фб}$) и за счет областного бюджета, в размерах, установленных Законом Томской области от 27.01.2006 № 3-ОЗ «Об условиях и порядке выплаты педагогическим работникам областных государственных и муниципальных образовательных учреждений Томской области вознаграждения за выполнение функции классного руководителя» ($\Phi_{кл.рук}^{об}$);

$\Phi_{вб}$ - фонд оплаты труда за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящий доход деятельности.

4. Фонд стимулирования руководителей Учреждений

4.1. Работодатель может утверждать правовым актом отчисление в фонд стимулирования руководителя Учреждения, рассчитанный по следующей формуле:

$$\Phi OT_{(ст.)рук.} = \Phi OT_{Носн} * d, \text{ где:}$$

d - размер доли основного фонда оплаты труда (до 5%). Доля отчисления в фонд стимулирования руководителя определяется работодателем в зависимости от планируемой суммы на выплаты стимулирующего характера.

Размер стимулирования руководителя определяется в зависимости от результатов деятельности Учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости.

4.2. Размеры доплат, надбавок, а так же порядок осуществления выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливается работодателем с учетом следующих показателей:

- результаты итоговой и промежуточной аттестации обучающихся каждой ступени обучения, в том числе в форме единого государственного экзамена на 3-й ступени и других независимых внешних формах оценки качества обучения на 1-й и 2-й ступени;
- результаты государственной аккредитации общеобразовательного учреждения, соблюдения лицензионных требований;
- создание благоприятного психологического микроклимата (по результатам мониторинга);
- физического и психического здоровья обучающихся (по результатам мониторинга);
- количества преступлений и административных правонарушений, совершенных обучающимися общеобразовательных учреждений;
- количества обучающихся, отчисленных из общеобразовательных учреждений по достижении ими 15-летнего возраста и не продолжающих обучение в других общеобразовательных учреждениях или организациях;
- другие показатели результатов деятельности руководителей общеобразовательных учреждений (участие общеобразовательных учреждений в городских, областных, всероссийских мероприятиях, результативность участия и др.).

4.3. Распределение стимулирующих выплат руководителю Учреждения производится с соблюдением принципов демократического, государственно-общественного характера управления образованием.

5. Распределение общего фонда оплаты труда Учреждения

5.1. Для распределения общего фонда оплаты труда Учреждением устанавливается процентное соотношение тарифной (базовой) и стимулирующей части фонда оплаты труда.

Общий фонд оплаты труда Учреждения за вычетом районного коэффициента, процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и

приравненных к ним местностях формируется на основе установленных соотношений тарифной (базовой) и стимулирующей части оплаты труда:

тарифного (базового) фонда оплаты труда - от 65 до 70 %

стимулирующего фонда оплаты труда – от 30 до 35 %,

$$\Phi OT_{\text{отар}} = \Phi OT_{\text{баз общ}} () + \Phi OT_{\text{ст общ}} () .$$

Указанный размер стимулирующего фонда оплаты труда устанавливается с учетом средств, отчисленных в фонд стимулирования руководителя Учреждения.

5.2. Тарифная (базовая) часть фонда оплаты труда обеспечивает минимальную заработную плату по всем категориям персонала Учреждения: руководителей (руководитель Учреждения, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.), педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс (учителя, преподаватели), учебно-вспомогательного и прочего педагогического персонала (воспитатели, воспитатели групп продленного дня, педагоги-психологи, психологи, учителя-логопеды, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, педагоги-организаторы, организаторы внеклассной и внешкольной работы и др.), младшего обслуживающего персонала (лаборанты, уборщики, дворники, водители и др.). Тарифная (базовая) часть фонда оплаты труда определяется по формуле:

$$\Phi OT_{\text{тар(баз)общ}} = \Phi OT_{\text{тар(баз)}}^{\text{АУП}} + \Phi OT_{\text{тар(баз)}}^{\text{ПП}} + \Phi OT_{\text{тар(баз)}}^{\text{УВП}} + \Phi OT_{\text{тар(баз)}}^{\text{ОП}} + \Phi OT_{\text{тар(баз)}}^{\text{ППП}}$$

где:

$\Phi OT_{\text{тар(баз)}}^{\text{АУП}}$ - фонд оплаты труда тарифный (базовый) административно-управленческого персонала;

$\Phi OT_{\text{тар(баз)}}^{\text{ПП}}$ - фонд оплаты труда тарифный (базовый) педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

$\Phi OT_{\text{тар(баз)}}^{\text{УВП}}$ - фонд оплаты труда тарифный (базовый) учебно-вспомогательного персонала;

$\Phi OT_{\text{тар(баз)}}^{\text{ОП}}$ - фонд оплаты труда тарифный (базовый) обслуживающего персонала;

$\Phi OT_{\text{тар(баз)}}^{\text{ППП}}$ - фонд оплаты труда тарифный (базовый) прочего педагогического персонала;

5.3. Тарифная (базовая) часть включает в себя выплаты по установленным окладам (ставка), выплаты за аудиторную и неаудиторную деятельность, а также выплаты компенсационного характера (включая районный коэффициент, процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), перечень видов и размеры которых определены настоящим Положением в соответствии с действующим законодательством.

Аудиторная занятость педагогических работников включает в себя следующие виды работы в соответствии с должностными обязанностями: проведение уроков, факультативов, элективов, индивидуальных консультаций в классах СКК, обучение детей-инвалидов и больных детей на дому.

Неаудиторная занятость педагогических работников включает в себя следующие виды работы в соответствии с должностными обязанностями: заведование кабинетом, подготовка к урокам, проверка тетрадей, консультации и дополнительные занятия с обучающимися, формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов, обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися, методическая работа, кружковая работа, внеклассная работа по физической культуре и спорту, иные формы работы с обучающимися и (или) их

родителями (законными представителями), подготовка методических пособий, другие виды внеурочной работы.

5.4. Доля тарифной (базовой) части фонда оплаты труда для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, устанавливается в размере фактического уровня за предыдущий финансовый год, но не менее 65 % общей суммы тарифного (базового) фонда оплаты труда в 2009 году и не менее 70% - в 2010 и последующие годы.

Доля тарифной (базовой) части фонда оплаты труда для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, устанавливается на уровне не выше фактически сложившегося за предыдущий финансовый год и не более 35% общей суммы тарифного (базового) фонда оплаты труда в 2009 году, и не более 30% – в 2010 и последующие годы.

При снижении либо экономии фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала высвободившиеся бюджетные средства направляются на увеличение фонда оплаты труда для педагогического персонала, в том числе его стимулирующей части.

5.5. Руководитель Учреждения утверждает штатное расписание и численность педагогических работников в пределах тарифной (базовой) части фонда оплаты труда.

5.6. Стимулирующий фонд оплаты труда включает в себя выплаты стимулирующего характера из средств стимулирующей части общего фонда оплаты труда, виды и размеры которых определены настоящим Положением.

Из дополнительного фонда производятся следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавки педагогическим работникам, имеющим квалификационные категории, специальные звания, начинающиеся со слов «Народный», «Заслуженный», молодым специалистам;

- вознаграждение педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя и доплата к указанному вознаграждению.

Кроме того из дополнительного фонда могут устанавливаться надбавки из средств, получаемых от предпринимательской и иной приносящий доход деятельности.

5.7. Тарифная (базовая) часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс ($\Phi OT_{\text{тар(баз)}}^{\text{III}}$), состоит из общей и специальной части:

$$\Phi OT_{\text{тар(баз)}}^{\text{III}} = \Phi OT_o^{\text{III}} + \Phi OT_c,$$
 где:

ΦOT_o^{III} – общий фонд оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ΦOT_c – специальный фонд оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

Специальный фонд оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ΦOT_c), определяется по формуле:

$$\Phi OT_c = \Phi OT_{\text{тар(баз)}}^{\text{III}} \times c,$$
 где:

c – доля специального фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс ($\Phi OT_{\text{тар(баз)}}^{\text{III}}$), в тарифном (базовом) фонде оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс. Значение c устанавливается Учреждением самостоятельно в пределах до 30% от тарифного (базового) фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс ($\Phi OT_{\text{тар(баз)}}^{\text{III}}$).

5.8. Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом

повышающих коэффициентов (в том числе, за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы учреждения, за обучение детей с ограниченными возможностями здоровья и т.д.), утверждаемых локальным нормативным актом Учреждения.

5.9. Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов, а так же с учетом аудиторной и неаудиторной занятости.

Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ΦOT_{o}^{III}), состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости ($\Phi OT_{аз}$) и неаудиторной занятости ($\Phi OT_{нз}$):

$$\Phi OT_{o}^{III} = \Phi OT_{аз} + \Phi OT_{нз}.$$

Соотношение и порядок распределения $\Phi OT_{нз}$ определяются самим Учреждением исходя из специфики его образовательной программы.

5.10. Количество учебных часов определяется Учреждением на основе учебных планов, разрабатываемых в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами. Учебная нагрузка и режим занятий обучающихся устанавливается в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями.

При сокращении количества часов по учебному плану в течение календарного (учебного) года соответствующая часть тарифного (базового) фонда перераспределяется в стимулирующий фонд, в части стимулирующих выплат педагогическому персоналу Учреждения.

В полном объеме должна быть обеспечена реализация федерального государственного образовательного стандарта общего образования.

5.11. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ΦOT_c), включает в себя:

- повышающие коэффициенты (в том числе за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного Учреждения (доля - в установленных % от $\Phi OT_{тар(баз)}^{III}$, определяется Учреждением самостоятельно);

- вознаграждение за выполнение функций классного руководителя и доплата к указанному вознаграждению педагогическим работникам Учреждения городского округа Стрежевой, установленные Законами Томской области от 27.01.2006 №3-ОЗ, от 30.12.2008 №308-ОЗ;

- другие выплаты (доля в % от $\Phi OT_{тар(баз)}^{III}$, определяется Учреждением самостоятельно).

5.12. Повышающий коэффициент (К) за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного Учреждения, устанавливается на основании следующих критериев:

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

- дополнительная нагрузка педагога, обусловленная большой информативной емкостью предмета, постоянным обновлением содержания, наличием большого количества источников (например, литература, история, география), необходимостью подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования, неблагоприятными условиями для здоровья педагога (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа);

- специфика образовательной программы Учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета.

6. Определение размера оплаты труда по категориям персонала

6.1. Руководители

6.1.1. Заработная плата руководителя Учреждения устанавливается работодателем на основании трудового договора, и состоит из:

- должностного оклада (с учетом квалификации, категории по результатам аттестации, вида общеобразовательного учреждения);
- компенсационных выплат, гарантированных трудовым законодательством;
- стимулирующих выплат (доплат, надбавок, премий).

6.1.2. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается с учетом групп по оплате труда руководителей.

Порядок отнесения Учреждений к группам по оплате труда руководителей устанавливаются нормативными правовыми актами Администрации городского округа Стрежевой.

Отнесение к группам по оплате труда руководителей осуществляется в зависимости от количественных показателей (контингента обучающихся, численности работников, количества обучающихся и т.д.).

6.1.3. Размер премии руководителю Учреждения определяется за результат и качество работы и зависит от расчетного коэффициента кратности к величине средней заработной платы работников данного Учреждения за предыдущий финансовый год.

Коэффициент кратности устанавливаются работодателем в зависимости от групп по оплате труда руководителей образовательных учреждений в следующем диапазоне:

- I группа- коэффициент от 1,5 до 3,15
- II группа- коэффициент от 1,35 до 2,9
- III группа- коэффициент от 1,15 до 2,7
- IV группа- коэффициент от 1,0 до 2,5.

6.1.4. Должностные оклады заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5-10% ниже должностных окладов соответствующих руководителей Учреждения.

6.1.5. Размер стимулирующих выплат, в том числе, премий руководителю Учреждения определяется с учетом результатов деятельности Учреждения. Порядок исчисления размера стимулирующих выплат, в том числе, премий руководителям муниципальных общеобразовательных учреждений устанавливается нормативными правовыми актами Администрации городского округа Стрежевой.

6.2. Педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный процесс

6.2.1. Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, устанавливается работодателем Учреждения на основании трудового договора и определяется исходя из:

- окладов (должностных окладов);
- выплаты компенсационного характера в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- выплаты стимулирующего характера с учетом показателей качества и результативности работы.

6.2.2. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются работодателем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учётом сложности и объёма выполняемой работы.

6.2.3. Отнесение педагогических работников Учреждения к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих и на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 №216н.

6.2.4. Минимальные размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) педагогических работников муниципальных общеобразовательных Учреждений определены в приложении 1 к постановлению Администрации городского округа Стрежевой от 15.12.2008 № 745 (в ред. от 30.09.2009 № 639).

6.2.5. Руководитель Учреждения вправе самостоятельно устанавливать дополнительные выплаты педагогическим работникам, осуществляющим обучение детей на дому, применяемые к окладу педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, и выплачиваемые из специальной части фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

6.2.6. Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, предельными размерами не ограничивается.

6.2.7. Размеры и условия осуществления компенсационных и стимулирующих выплат устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами Учреждения.

6.3. Учебно-вспомогательный и прочий педагогический персонал

6.3.1. Заработная плата учебно-вспомогательного и прочего педагогического персонала устанавливается руководителем Учреждения на основании трудового договора в соответствии со штатным расписанием и включает в себя следующее:

- оклад (должностной оклад);
- выплаты компенсационного характера в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- выплаты стимулирующего характера с учетом показателей качества и результативности работы.

6.3.2. Оклады (должностные оклады) устанавливаются с учетом квалификационных требований.

6.3.3. Минимальные размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) учебно-вспомогательного и прочего педагогического персонала муниципальных общеобразовательных Учреждений определены в приложении 1 к постановлению Администрации городского округа Стрежевой от 15.12.2008 № 745 (в ред. от 30.09.2009 № 639).

6.3.4. Расчет заработной платы производится с учетом установленных законодательством обязательных компенсационных и установленных стимулирующих выплат.

6.3.5. Размеры и условия осуществления компенсационных и стимулирующих выплат устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами Учреждения.

6.4. Обслуживающий персонал

6.4.1. Заработная плата обслуживающего персонала устанавливается руководителем Учреждения на основании трудового договора в соответствии со штатным расписанием и включает в себя следующее:

- оклад;
- выплаты компенсационного характера в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- выплаты стимулирующего характера с учетом показателей качества и результативности работы.

6.4.2. Оклады устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке, а также в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

6.4.3. Минимальные размеры базовых окладов обслуживающего персонала муниципальных общеобразовательных Учреждений определены в приложении 1 к постановлению Администрации городского округа Стрежевой от 15.12.2008 № 745 (в ред. от 30.09.2009 № 639).

6.4.4. Расчет заработной платы производится с учетом установленных законодательством обязательных компенсационных и установленных стимулирующих выплат.

7. Перечень, размер и порядок выплат стимулирующего характера

7.1. Система стимулирующих выплат работнику Учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда и качества работы.

7.2. Фонд стимулирующих выплат (далее - ФСВ) Учреждения формируется из следующих источников:

- стимулирующая часть фонда оплаты труда;
- дополнительный фонд;
- часть фонда оплаты труда за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящий доход деятельности.

7.3. Фонд стимулирующих выплат (ФСВ) рекомендуется распределять по категориям персонала:

- основная категория специалистов (в том числе педагогический персонал) не менее 65% в 2009 году, и не менее 70% - в 2010 и последующие годы;
- административно-управленческий, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал – не более 35% в 2009 году, и не более 30% - в 2010 и последующие годы.

Распределение ФСВ по категориям персонала утверждается приказом руководителя Учреждения, согласованным с работодателем Учреждения.

Фонд стимулирующих выплат направляется на выплаты стимулирующего характера по результатам труда, с учетом качественных показателей деятельности Учреждения и работника (премии и т.д.) из средств стимулирующей части общего фонда оплаты труда и на выплаты надбавок педагогическим работникам, имеющим квалификационные категории, специальные звания, вознаграждения за выполнение функций классного руководства педагогическим работникам Учреждения из средств дополнительного фонда.

7.4. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за качественно выполненную работу. ФСВ предусматривает следующие виды выплат стимулирующего характера:

7.4.1. Стимулирующие выплаты обязательного характера, установленные действующим законодательством:

- а) ежемесячные надбавки педагогическим работникам, имеющим специальные звания, начинающиеся со слов «Заслуженный...», «Народный...»;
- б) ежемесячные надбавки педагогическим работникам – молодым специалистам;
- в) ежемесячные надбавки педагогическим работникам и руководителям за квалификационную категорию;
- г) ежемесячная надбавка библиотечным работникам за суммированный стаж работы в библиотеке;
- д) вознаграждение педагогическим работникам за выполнение функций классного руководства и доплата к указанному вознаграждению;
- е) ежемесячная надбавка за ученую степень.

Ежемесячные надбавки педагогическим работникам, имеющим специальные звания, начинающиеся со слов «Заслуженный...», «Народный...», ежемесячные надбавки педагогическим работникам – молодым специалистам, ежемесячные надбавки педагогическим работникам и руководителям за квалификационную категорию осуществляются в соответствии со статьей 35 Закона «Об образовании в Томской области».

Ежемесячная надбавка библиотечным работникам за суммированный стаж работы в библиотеке устанавливается в соответствии с Законом Томской области «О библиотечном деле и обязательном экземпляре документов в Томской области».

Вознаграждение педагогическим работникам за выполнение функций классного руководства и доплата к указанному вознаграждению устанавливаются в соответствии с Законами Томской области от 27.01.2006 №3-ОЗ, от 30.12.2008 №308-ОЗ.

Ежемесячная надбавка устанавливается педагогическим работникам, имеющим **ученую степень:**

- кандидата наук – в размере 300 рублей;
- доктора наук – в размере 500 рублей.

Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за ученую степень устанавливается после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче соответствующего диплома и выплачивается с даты принятия диссертационным советом решения о присуждении ученой степени.

Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за ученую степень выплачивается по основной должности.

7.4.2. Стимулирующие выплаты, установленные Учреждением самостоятельно:

- а) ежемесячная персональная надбавка;
- б) ежемесячные надбавки медицинским работникам за квалификационную категорию;
- в) выплаты премий:
 - премия за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год;
 - премия за качество выполняемых работ;
 - премия за выполнение особо важных и срочных работ (для рабочих – выполнение особых работ).

Работникам Учреждения, занимающим должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) должностей работников образования, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н, а также медицинским и библиотечным работникам может устанавливаться **ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера**. Персональная надбавка устанавливается работнику с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов в пределах обеспечения финансовыми средствами. Размеры и условия выплаты ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера утверждаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, либо коллективным договором и не могут превышать 5000 рублей. Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается на определенный период времени в течение календарного года.

Медицинским работникам Учреждения устанавливается **ежемесячная надбавка стимулирующего характера за квалификационную категорию** в соответствии с отраслевым Положением о системе оплаты труда работников учреждений здравоохранения городского округа Стрежевой, утвержденным Администрацией городского округа Стрежевой.

Работникам Учреждения могут быть установлены следующие виды *премий*:

- *премия за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год;*
- *премия за качество выполняемых работ;*
- *премия за выполнение особо важных и срочных работ (для рабочих – выполнение особых работ).*

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются Учреждением самостоятельно и устанавливаются в локальном нормативном акте Учреждения исходя из задач образовательного Учреждения, принимаемом Учреждением с учетом мнения представительного органа работников (Совет учреждения, Управляющий совет, попечительский совет и т. п.), или в коллективном договоре.

При определении показателей и условий премирования учитываются следующие критерии:

- высокие результаты и качество выполняемых работ;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- другие критерии, устанавливаемые локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым Учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или коллективным договором.

Предельный размер выплат премиальных выплат каждому работнику не ограничивается и выплачивается в пределах средств фонда стимулирующих выплат Учреждения.

Порядок установления премиальных выплат, минимальные и максимальные значения размеров этих выплат по каждому показателю, а также порядок рассмотрения вопросов стимулирования работников и разрешения трудовых споров по этим вопросам закрепляются коллективным договором Учреждения и другими локальными нормативными актами Учреждения.

Переход к более глубокой дифференциации премиальных выплат работникам Учреждения может осуществляться поэтапно, в зависимости от степени подготовленности соответствующих условий, в том числе по мере создания необходимых механизмов для объективной оценки качества и результативности труда работников в конкретном образовательном учреждении.

Размер премиальных выплат стимулирующего характера устанавливается по результатам оценки деятельности работников, проводимой на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Рекомендуемый перечень критериев установления премиальных выплат, показателей профессиональной деятельности, периодичность выплат по группам персонала прилагается (приложение 1 к настоящему Положению).

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

7.5. Выплаты стимулирующего характера производится ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы на основании соответствующего приказа руководителя Учреждения.

7.6. Стимулирующие выплаты, определенные пунктами 7.4.1, 7.4.2. настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад).

7.7. Стимулирующие выплаты, указанные пунктами 7.4.1, 7.4.2. настоящего Положения, не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных

выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7.8. Работникам Учреждения, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок стимулирующего характера, указанных пунктами 7.4.1, 7.4.2. настоящего Положения, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

8. Перечень, размер и порядок выплат компенсационного характера

8.1. Работникам Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- 3) доплата за совмещение профессий (должностей);
- 4) доплата за расширение зон обслуживания;
- 5) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 6) доплата за работу в ночное время;
- 7) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 8) повышенная оплата сверхурочной работы;
- 9) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

8.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

8.3. Если в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, **выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда**, не должна быть установлена в ином размере, руководителю Учреждения при разработке проектов локальных нормативных актов Учреждения, коллективных договоров, а также трудовых договоров рекомендуется предусматривать размер указанной выплаты не более 5% оклада (должностного оклада) работника в зависимости от класса условий труда по результатам аттестации рабочих мест.

8.4. Процентная **надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну**, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются работникам в соответствии с постановлением Правительства от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

8.5. Размеры **доплат за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором**, и срок, на который они устанавливаются, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.6. Если в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, размер выплачиваемой работнику доплаты **за работу в ночное время** не должен быть установлен в ином размере, руководителю Учреждения при разработке проектов локальных нормативных актов, коллективного договора, а также трудовых договоров рекомендуется предусматривать в них

указанную доплату в размере 20% части оклада (должностного оклада) за час работы работника в ночное время.

8.7. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ.

Количество рабочих смен и графики сменности в вечернее, ночное время, в выходные и праздничные дни устанавливается руководителем Учреждения с учетом конкретных условий и мнения представительного органа профсоюза работников.

8.8. Оплата сверхурочной работы работникам, привлекаемым к сверхурочной работе в соответствии трудовым законодательством, производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

8.9. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников применяются:

- районные коэффициенты;

- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Выплаты районного коэффициента производятся в размере 1,7 за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

Размер процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера или в местности, приравненной к районам Крайнего Севера и порядок ее выплаты устанавливаются в порядке, определяемом статьей 316 Трудового Кодекса РФ. Процентная надбавка устанавливается в размере 10 процентов заработной платы по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждый последующий год работы до достижения 50 процентов к заработной плате.

Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), прожившей не менее года в районах Крайнего Севера или в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, надбавки начисляются в размере 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие шесть месяцев, и по достижении 50% надбавки. Молодежи, прожившей в районах Крайнего Севера или в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, не менее пяти лет процентная надбавка устанавливается в полном размере (50 процентов) с первого дня работы.

Указанные виды коэффициентов и процентных надбавок начисляются на все виды выплат, входящих в состав оплаты труда работников, в размере и порядке, определенном законодательством РФ.

8.10. Дополнительно к компенсационным выплатам, указанным в пункте 8.1. настоящего Положения, работникам Учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

1) за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья;

2) за работу в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении;

3) за работу в специальных учебно-воспитательных учреждениях для детей и подростков с девиантным поведением;

4) за работу в образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;

5) за работу в общеобразовательных школах-интернатах (в том числе за работу в кадетских школах-интернатах);

6) учителям за индивидуальное обучение на дому больных детей, которые по состоянию здоровья временно или постоянно не могут посещать образовательное учреждение на основании заключения клинико-экспертной комиссии лечебно-профилактического учреждения (больницы, поликлиники, диспансера);

7) учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц (клиник) для взрослых;

9) за работу в лицеях, гимназиях, колледжах педагогическим, инженерно-педагогическим работникам.

8.11. Перечень должностей работников учреждений, которым устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные подпунктами 1) - 5) пункта 8.10. настоящего Положения, определяется Департаментом общего образования Томской области.

8.12. Размеры компенсационных выплат, указанных в пункте 8.10. настоящего Положения, за один час работы устанавливаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, или коллективным договором в пределах диапазонов, установленных приложением № 2 к настоящему Положению.

8.13. Размер выплачиваемой работнику за календарный месяц компенсационной выплаты, указанной в пункте 8.10. настоящего Положения, определяется путем умножения размера компенсационной выплаты за один час работы (исходя из установленной нормы часов) на фактически отработанное время.

8.14. Коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, устанавливаются на период учебного года иные компенсационные выплаты педагогическим работникам Учреждения (за проверку письменных работ, заведование кабинетами, лабораториями, заведование учебными мастерскими, заведование учебно-опытными участками, осуществление руководства методическими цикловыми и предметными комиссиями, объединениями и другие).

8.15. Компенсационные выплаты, указанные в пунктах 8.10, 8.14. настоящего Положения, не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

9. Материальная помощь

9.1. Работникам Учреждения может производиться материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника.

9.2. Порядок и основания оказания материальной помощи работникам определяются в локальном нормативном акте, принимаемом Учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

9.3. Материальная помощь не является составной частью заработной платы работника.

10. Гарантии по оплате труда

10.1. Заработная плата работников Учреждения не может быть ниже установленной федеральным законодательством величины минимальной заработной платы.

10.2. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

10.3. Размер базовых окладов (базовых должностных окладов) работников Учреждения не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов) соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

Приложение 1
к Положению о новой системе
оплаты труда работников муниципальных
общеобразовательных учреждений
городского округа Стрежевой

**Рекомендуемый перечень критериев установления премиальных выплат,
показателей профессиональной деятельности, периодичность выплат по группам персонала**

1. Педагогические работники

№ п/п	Критерии	Показатели	Периодичность оценки качества (ежемесячно, квартал, полугодие, год)
1.	Стабильность и положительная динамика абсолютной и качественной успеваемости обучающихся	Результаты независимого (регионального, муниципального, школьного) контроля полностью подтверждают или превышают годовые (четвертные) отметки. Результаты независимого контроля полностью подтверждают или превышают годовые (четвертные) отметки обучающихся на «4» и «5».	полугодие
2.	% обучающихся, получивших по результатам государственной (итоговой) аттестации отметки «4» и «5»	1. Более 60% 2. Более 40% 3. Более 20% 4. Наличие выпускников, сдавших экзамены на «5» и получивших медаль.	год
3.	Количество обучающихся, сдающих предмет в период итоговой аттестации	1. 100 % учащихся 2. 50 % учащихся и больше 3. 25 % учащихся и больше	год
4.	Участие обучающихся в предметных олимпиадах	Наличие победителей и призеров предметных олимпиад (на всероссийском, региональном, муниципальном и школьном уровне)	год
5.	Участие обучающихся в неакадемических олимпиадах, творческих конкурсах и соревнованиях	1. Количество обучающихся, принявших участие в неакадемических олимпиадах, творческих конкурсах и соревнованиях школьного, районного и других уровней. 2. Наличие победителей и призеров предметных олимпиад, творческих конкурсов и соревнований всероссийского, регионального, муниципального, школьного и других уровней	полугодие
6.	Систематическое проведение индивидуальных и групповых	Не менее 1 часа в неделю	ежемесячно

	дополнительных занятий с учащимися (подготовка к сдаче итоговой аттестации, к олимпиадам, конкурсам, выставкам и т.д.).		
7.	Охват обучающихся внеурочной деятельностью по предмету	1. Менее 20% 2. 20% и более 3. Более 50%	полугодие
8.	Использование современных (развивающих, проектных, исследовательских и др.) образовательных технологий в процессе обучения по предмету и воспитательной работе	1.В целом система работы учителя основывается на современных образовательных технологиях. 2.Учитель использует разработанную (собственную) и/или общественно признанную авторскую методику (технологию). 3.В процессе обучения по предмету учителем применяются ИКТ (обучающие, тестовые, мультимедиапрограммы).	год
9.	Применение современных форм контроля знаний	Систематическое применение современных (тестовых и т.п.) форм контроля знаний обучающихся	год
10.	Реализация разноуровневых образовательных программ	Реализация образовательных программ повышенного уровня Реализация коррекционных образовательных программ. Наличие динамики обоснованного перевода учащихся из коррекционных классов в классы возрастной нормы. Организация обучения по индивидуальным учебным планам	год
11.	Фактическая наполняемость класса превышает нормативно-установленные значения, и/или существенно превышает среднюю наполняемость классов в муниципалитете	1.В ОУ, расположенном в городской местности: фактическая наполняемость класса на 10 % (и больше) превышает среднюю наполняемость классов в муниципалитете.	полугодие
12.	Соответствие условий организации учебного процесса современным требованиям и исполнительская дисциплина.	1.Образцовое содержание учебного кабинета. 2.Отсутствие нарушений правил ОТ и ТБ во время учебного процесса. 3.Соблюдение САНиПин при проведении учебных занятий. 4. Своевременное и качественное предоставление аналитических и планируемых материалов	полугодие

13.	Участие учителя в методической, инновационной, исследовательской работе и экспертной работе.	Руководство и участие в работе профессиональных сообществ (и/или образовательном округе, школе, городе, области). Руководство творческой (инновационной) группой в ОУ (городе). Участие в инновационной и экспериментальной работе (на уровне ОУ, города, области). Деятельность в качестве эксперта и организатора	год
14.	Профессионально – личностное совершенствование	Личное участие и победы в профессиональных конкурсах (всероссийский, региональный, муниципальный уровень, уровень ОУ) Проведение мастер – классов, открытых уроков, выступления на конференциях, наличие публикаций и т.п. (всероссийский, региональный, муниципальный уровень, уровень ОУ)	год
15.	Субъективная оценка со стороны обучающихся и их родителей	Наличие положительных отзывов от общего числа опрошенных (обучающихся, родителей, общественности) Наличие и количество обращений, жалоб (родителей, обучающихся)	год
16.	Активность во внеурочной воспитательной работе	1.Количество учащихся класса вовлеченных в мероприятия воспитательного характера. 2. Процент учащихся класса вовлеченных в досуговую деятельность	полугодие
17.	Сохранность контингента обучающихся, зависящая от педагога	Сохранение контингента обучающихся: - учителями-предметниками - классными руководителями	полугодие
18.	Сложность и напряженность организации УВП	1. Работа в 2 смены 2. Дежурство по школе 3. Организация общественно-полезного труда	полугодие

Заместители руководителей (УВР, ВР, НМР)

№ п/п	Критерии	Показатели	Периодичность оценки качества (ежемесячно, квартал, полугодие, год)
1.	Показатели текущей и итоговой успеваемости, наличие призеров предметных мероприятий	Удельный вес обучающихся, сдавших ЕГЭ, от общего числа выпускников, участвующих в ЕГЭ	год
		% обучающихся, сдавших ЕГЭ выше средних показателей по муниципальному образованию	год

		% обучающихся перешедших в 10-й класс	год
		Результат итоговой аттестации 9-х классов. Положительная динамика в сравнении с предыдущим годом	год
		Положительная динамика образовательных достижений по результатам мониторинга текущей успеваемости обучающихся	полугодие
		Наличие (% , кол-во) призеров олимпиад, конкурсов, конференций (международный, всероссийский, региональный, муниципальный уровень, уровень ОУ)	год
2.	Обеспечение доступного качественного образования	Полнота выполнения учебных программ	полугодие
		Сохранность контингента (отсутствие или уменьшение % отсева). Уменьшение количества детей, не получивших обязательного среднего (полного) общего образования	год
		Отсутствие или уменьшение неуспевающих	год
		Доля обучающихся, совершивших правонарушения и состоящих на учете ниже среднего показателя по городу	полугодие
		Наличие разноуровневых образовательных программ (адекватность образовательному социуму): предпрофильная подготовка и профильное обучение, углубленное изучение, организация предшкольной подготовки и т.д.	год
		Организация групп продленного дня для нуждающихся в этом семей	год
		Формы предоставления образовательных услуг (индивидуальное обучение, семейное, экстернат, очно – заочное обучение и пр.)	год
3.	Управленческая деятельность, работа с кадрами	Организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой	год
		Своевременное и качественное предоставление аналитических и планируемых материалов	полугодие
		Разработка нормативно – правовых документов, состояние и оценка нормативной документации	полугодие
		Высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса	полугодие
		Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы	год
		Результативность работы по повышению уровня профессиональной компетентности пед. кадров	год
		Подготовка и участие педагогов в профессиональных конкурсах (всероссийский, региональный, муниципальный уровень, уровень ОУ)	год

		Демонстрация достижений педагогов через систему открытых уроков, мастер – классов, грантов, публикаций (всероссийский, региональный, муниципальный уровень, уровень ОУ)	год
		Подготовка и проведение семинаров, совещаний, конференций, педагогических чтений (всероссийский, региональный, муниципальный уровень, уровень ОУ)	год
4.	Управление воспитательным процессом	Удельный вес обучающихся, принимающих участие во внеурочных и внешкольных мероприятиях, охват дополнительным образованием (на базе школы).	полугодие
		Организация летнего отдыха, оздоровления и трудовой занятости обучающихся	год
		Удельный вес обучающихся, принимающих участие в работе детских (юношеских) общественных организациях	год
		Наличие программы развития воспитания (как раздел программы развития ОУ)	год
5.	Внедрение инновационной деятельности и использования ИКТ	Наличие инновационной деятельности и уровень ее внедрения в образовательный процесс.	год
		Положительная оценка комфортности всех участников образовательного процесса	год
		Ведение электронного документооборота, информационно – аналитической базы образовательного процесса	год
		Организация методической работы, основанной на применении новых педагогических технологий	год
6.	Признание высоких профессиональных достижений заместителя руководителя	Результативное зафиксированное личное участие в конкурсах профессионального мастерства	год
		Результативное зафиксированное участие ОУ в смотрах, конкурсах и регламентных мероприятиях	год
		Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, пед. чтениях (выступления, организация выставок и др.)	год
		Наличие собственных публикаций	год
7.	Сохранение здоровья учащихся	Сохранение психического и физического здоровья учащихся (дни здоровья, спартакиады, соревнования, туристические походы и слеты, учебные сборы и т.п.), наличие программ и моделей по здоровьесбережению	год
		Деятельность по профилактике правонарушений и нарушений общественного порядка, негативных проявлений в подростковой среде	полугодие
		Организация системы превентивного обучения (работа по формированию	год

		здорового образа жизни и профилактике вредных привычек т.п.)	
		Организация питания обучающихся	полугодие
8.	Сложность и напряженность организации УВП	Работа ОУ в две смены	год
		Организация дежурства	год
		Замещение руководителя ОУ	полугодие

Заместитель руководителя по АХР

№ п/п	Критерии	Показатели	Периодичность оплаты (ежемесячно, квартал, полугодие, год)
1.	Обеспечение высокого уровня безопасности жизнедеятельности	Составление планов на текущий период, год по ремонту, восстановлению, профилактическим работам по зданию и территории.	год
		Своевременное заключение договоров на услуги по обслуживанию здания	полугодие
		Высокое качество подготовки и проведения ремонтных работ	год
		Обеспечение всех санитарно - гигиенических условий в помещениях школы	полугодие
		Организация своевременного прохождения технического осмотра автотранспорта	год
		Выполнение мероприятий и работ по энергосбережению (тепло, электроэнергия, вода и пр.) и разным видам экономии материальных ресурсов.	полугодие
		Обеспечение электро-, пожарной, экологической, радиационной безопасности учреждения в соответствии с нормативными требованиями, своевременное выполнение предписаний по фактам, выявленных нарушений.	полугодие
		Своевременное и полное выполнение мероприятий по выполнению предписаний контролирующих служб	полугодие
2.	Дополнительный критерий	Отражает специфику ОУ	
3.	Сложность и напряженность деятельности ОУ	1. Работа образовательного учреждения в 2 смены	год
		2. Организация дежурства	год
		3. Замещение руководителя образовательного учреждения	полугодие

Педагог – психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования

№ п/п	Критерии	Показатели	Периодичность оплаты (ежемесячно, квартал, полугодие, год)
--------------	-----------------	-------------------	---

1	Обеспечение качественного доступного образования	Результативность коррекционно - развивающей работы с обучающимися.	год
		Своевременное и качественное ведение банка данных обучающихся, охваченных различными видами сопровождения.	полугодие
		Сохранность контингента обучающихся по программам дополнительного образования	полугодие
		Формирование позитивного психологического микроклимата в ОУ	полугодие
		Положительная динамика количества обучающихся, принявших участие в творческих конкурсах, фестивалях (всероссийский, региональный, муниципальный уровень, уровень ОУ)	год
		Качественная организация и проведение открытых мероприятий, выставок, соревнований, концертов и пр.	год
2	Дополнительный критерий	Отражает специфику ОУ	

Главные бухгалтера, бухгалтера, экономисты, кассиры

№ п/п	Критерии	Показатели	Периодичность оплаты (ежемесячно, квартал, полугодие, год)
1.	Обеспечение надлежащего выполнения финансово-хозяйственной деятельности	Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных	
		Разработка проектов локальных НПА по установлению НСОТ, нормированию расходов финансовых и материально-технических ресурсов	
		Участие в составлении и реализации плана мероприятий по оптимизации бюджетных средств	
		Анализ показателей выполнения плана (в динамике) по сети и контингенту, финансовым расходам	
		Участие в составлении плана развития ОУ	
		Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета	
		Отсутствие выявленного в ходе проверок нецелевого использования бюджетных средств	
		Полное и своевременное использование запланированных бюджетных средств	

		Качественное проведение инвентаризации материальных ценностей	
		Высокое качество составления смет расходов, обеспечивающее минимальное количество внесений изменений в экономическую классификацию	
		Использование ИКТ в ведении учета и создании базы данных сетевых и финансовых показателей	
		Плановое проведение экономической учебы с персоналом ОУ	
2.	Дополнительный критерий	Отражает специфику ОУ	

Инженер по охране труда и технике безопасности

№ п/п	Критерии	Показатели	Периодичность оплаты (ежемесячно, квартал, полугодие, год)
1.	Отсутствие травматизма среди работников и обучающихся.	Отсутствие травм	полугодие
2.	Контроль выполнение предписаний	Своевременность выполнения	полугодие

Обслуживающий персонал (рабочий по обслуживанию зданий, уборщики, дежурные, дворник, сторож, электрик, сантехник, повар, кондитер, мойщик посуды, электроник)

№ п/п	Критерии	Показатели	Периодичность оплаты (ежемесячно, квартал, полугодие, год)
1.	Обеспечение технического обслуживания систем жизнедеятельности ОУ	Своевременное и качественное техническое обслуживание и текущий ремонт систем центрального отопления, водоснабжения, канализации, технического оборудования.	полугодие
		Оперативное выполнение отдельных поручений по текущим работам	полугодие
		Осуществление постоянного контроля за функционированием пожарной, охранной и др. систем.	полугодие

		Оперативное устранение аварийных ситуаций	полугодие
		Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников ОУ на некачественное исполнение должностных обязанностей	полугодие
		Наличие допуска к совмещению исполнения нескольких должностей и выполнение работ по этим должностным обязанностям	год
		Активное участие в подготовке технического состояния школы к началу учебного года	год
		Качественное приготовление блюд и кулинарных изделий	полугодие
2.	Дополнительный критерий	Отражает специфику ОУ	

Заведующие библиотекой, библиотекарь

№ п/п	Критерии	Показатели	Периодичность оплаты (ежемесячно, квартал, полугодие, год)
1.	Высокий уровень организации работы с учебным фондом, методическими материалами, художественной литературой.	Разработка планов и обеспечение полного, своевременного комплектования библиотечного фонда современной, отвечающей требованиям учебного плана ОУ методической, учебной, научно-методической литературой	год
		Организация проведения информационно-методической работы, тематических выставок по актуальным вопросам новых педагогических технологий	полугодие
		Своевременное составление и предоставление отчетности о работе библиотеки	год
		Удельный вес обслуживаемых учащихся и работников ОУ на абонементе и в читальном зале	год
		Проведение читательских конференций, праздников на актуальные темы по вопросам обучения и воспитания обучающихся	год
		Использование компьютерных технологий и современных информационно-поисковых систем	год
2.	Дополнительный критерий	Отражает специфику ОУ	

Приложение 2
к Положению о новой системе
оплаты труда работников
муниципальных
общеобразовательных учреждений
городского округа Стрежевой

**Размеры компенсационных выплат работникам Учреждения
за один час работы по установленной норме часов в неделю**

<i>Наименование компенсационной выплаты, устанавливаемой педагогическому работнику, которому в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 №191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» установлена соответствующая продолжительность рабочего времени в неделю, а также иным работникам исходя из установленной продолжительности рабочей недели</i>	<i>Размеры компенсационных выплат за один час работы по установленной норме часов в неделю (рублей)</i>
За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении при норме часов в неделю:	
18 часов в неделю	от 24,12 до 47,37
20 часов в неделю	от 21,71 до 42,63
24 часа в неделю	от 18,09 до 35,53
25 часов в неделю	от 17,37 до 34,10
30 часов в неделю	от 14,47 до 28,42
36 часов в неделю	от 10,98 до 23,68
40 часов в неделю	от 6,64 до 31,60
За работу в специальных учебно-воспитательных учреждениях для детей и подростков с девиантным поведением, в образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, за индивидуальное обучение на дому больных детей, индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц (клиник) при норме часов в неделю:	
18 часов в неделю	от 24,12 до 47,37
20 часов в неделю	от 21,71 до 42,63
24 часа в неделю	от 18,09 до 35,53
25 часов в неделю	от 17,37 до 34,10
30 часов в неделю	от 14,47 до 28,42
36 часов в неделю	от 10,98 до 23,68
40 часов в неделю	от 8,85 до 31,60
За работу в лицеях, гимназиях, колледжах, общеобразовательных школах-интернатах, кадетских школах-интернатах при норме часов в неделю:	
18 часов в неделю	от 18,09 до 35,53
20 часов в неделю	от 16,28 до 31,97
24 часа в неделю	от 13,57 до 26,64
25 часов в неделю	от 13,03 до 25,58
30 часов в неделю	от 10,86 до 21,32
36 часов в неделю	от 8,23 до 17,76
40 часов в неделю	от 6,64 до 23,70