



**Муниципальное образование Кондинский район  
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры  
АДМИНИСТРАЦИЯ КОНДИНСКОГО РАЙОНА**

**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ**

**ПРИКАЗ**

от 26 июня 2015 года

№ 537

пгт. Междуреченский

**Методические рекомендации по расчету должностных окладов  
и тарифных ставок (окладов) работников муниципальных  
образовательных учреждений Кондинского района**

В целях реализации статей 143, 144, 119 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановления администрации Кондинского района от 18 декабря 2013 года № 2727 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Кондинского района в новой редакции» (с изменениями на 22 июня 2015 года), приказываю:

1. Утвердить Перечень должностей руководителей по уровням управления (приложение № 1).
2. Утвердить методические рекомендации по расчету должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников муниципальных образовательных учреждений Кондинского района (приложение № 2).
3. Утвердить Порядок предоставления стимулирующих выплат в образовательных учреждениях (Приложение №3).
4. Утвердить порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, работающим в образовательных учреждениях (Приложение № 4).
5. Утвердить показатели эффективности деятельности педагогических работников (Приложение № 5).
6. Руководителям муниципальных образовательных учреждений при установлении системы оплаты труда работников в учреждении руководствоваться данными методическими рекомендациями.
7. Приказ вступает в силу с 1 сентября 2015 года.
8. Признать утратившим силу приказ управления образования администрации Кондинского района от 10 октября 2014 № 679 «Методические рекомендации по расчету должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников муниципальных образовательных учреждений Кондинского района» с 1 сентября 2015 года.

9. Контроль выполнения приказа возложить на заместителя начальника по экономике и финансам – главного бухгалтера Н.Г.Борисенко.

Начальник управления образования



Н.И.Суслова

**Перечень должностей руководителей по уровням управления**

Уровень управления	Муниципальные образовательные учреждения Кондинского района
Руководитель 1 уровня	Руководитель (директор, начальник, заведующий) учреждения
Руководитель 2 уровня	заместитель руководителя (директора, заведующего) учреждения; главный бухгалтер
Руководитель 3 уровня	начальник гаража, старший мастер, заведующий (библиотекой, информационным центром, логопедическим пунктом, секцией, складом, столовой, хозяйством, учебной частью); заместитель главного бухгалтера; шеф-повар

## **Методические рекомендации по расчету должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников муниципальных образовательных учреждений Кондинского района**

### **Статья 1. Общие положения**

1. Методические рекомендации по расчету должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников муниципальных образовательных учреждений Кондинского района (далее - Методические рекомендации, далее – Кондинского района) предназначены для использования руководителями, кадровыми, юридическими и бухгалтерскими службами, профсоюзными организациями образовательных учреждений (далее - ОУ) при применении системы оплаты труда и носят организационно-распорядительный характер.

Методические рекомендации применяются при определении заработной платы руководителей, специалистов, служащих, рабочих, занимающих должности (профессии) в ОУ.

При отнесении работников ОУ к категориям персонала при формировании штатного расписания следует руководствоваться:

- постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 21 августа 1998 г. № 37 «Об утверждении квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;

- постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 10 декабря 1992 г. № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих»;

- постановлением Правительства Российской Федерации от 29 октября 2002 г. № 781 «О списках работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», и об утверждении правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «квалификационные характеристики должностей работников образования»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» ;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» ;

- распоряжения Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»;

- мнения представительного органа работников.

2. Заработная плата работников учреждения состоит из должностного оклада или тарифной ставки (оклада), компенсационных выплат, стимулирующих выплат, иных выплат.

3. Для целей Методических рекомендаций применяются следующие определения:

**должностной оклад** - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением (далее - должностной оклад);

**тарифная ставка (оклад)** - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат;

**базовая единица** - единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников учреждения;

**базовый коэффициент** – относительная величина, зависящая от уровня образования;

**коэффициент специфики работы** - относительная величина, зависящая от условий труда, типа, вида учреждения и его структурных подразделений;

**коэффициент квалификации (профессиональной компетентности)** – относительная величина, зависящая от уровня квалификации работника;

**коэффициент масштаба управления** - относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объемных показателей согласно действующему нормативному правовому акту администрации Кондинского района;

**коэффициент уровня управления** - относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к 1-4 уровню управления;

**коэффициент территории** - относительная величина, зависящая от месторасположения учреждения (в городской или сельской местности);

**компенсационные выплаты** - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями;

**стимулирующие выплаты** - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников учреждения к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу;

**директорский фонд** – объем средств, направляемый на стимулирование руководителя учреждения;

**иные выплаты** – выплаты, предусматривающие расходы, связанные с предоставлением работникам учреждений социальных льгот, в частности, материальной помощи к отпуску на профилактику заболеваний и единовременной выплаты молодым специалистам.

4. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы, установленной в автономном округе, руководитель учреждения осуществляет ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и выработки месячной нормы рабочего времени.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы осуществляется работодателем в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Кондинского района и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Порядок и источник данной выплаты необходимо закрепить в локальном акте учреждения.

5. При формировании годового фонда оплаты труда образовательных учреждений предусматривается:

на стимулирующие выплаты, ежегодно 30 процентов от объема средств на оплату должностных окладов и тарифных ставок (окладов), а также иных выплат с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

на иные выплаты 10 процентов от годового фонда оплаты труда.

6. Система оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений устанавливается коллективным договором, соглашением, иным локальным нормативным актом (согласно утвержденного Уставом ОУ перечня локальных актов).

При разработке локальных актов в учреждении по вопросам оплаты труда необходимо руководствоваться действующими на уровне Кондинского района нормативными правовыми актами.

Локальные акты учреждения должны содержать порядок установления каждой выплаты, входящей в состав заработной платы.

## **Статья 2. Схема расчетов должностных окладов, тарифных ставок (окладов) работников**

1. При расчете должностного оклада (ДО) (или тарифной ставки (оклада) (ТС),) учитываются:

базовая единица (БЕ),  
 базовый коэффициент (БК) (или тарифный коэффициент (ТК)),  
 коэффициент территории (КТ),  
 коэффициент специфики работы (КСР),  
 коэффициент квалификации (профессиональной компетентности) (КК),  
 коэффициент масштаба управления (КМУ),  
 коэффициент уровня управления (КУУ),  
 ежемесячная надбавка за ученую степень (УС),  
 надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями (ОКПиПИ) (для педагогических работников, руководителей и заместителей руководителей по направлениям педагогической работы),  
 ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя (КР).

Должностной оклад руководителя определяется по следующей формуле:

$$\begin{aligned} \hat{A}\hat{I} &= \hat{A}\hat{A} * \hat{A}\hat{E} * \hat{E}\hat{O} * (\hat{E}\hat{N}\hat{D} + \hat{E}\hat{E} + \hat{E}\hat{I}\hat{O} + \hat{E}\hat{O}\hat{O} + 1) + \hat{O}\hat{N} + \hat{I}\hat{E}\hat{I}\hat{E}\hat{I}\hat{E} = \\ &= (\hat{A}\hat{A} * \hat{A}\hat{E} * \hat{E}\hat{O} * \hat{E}\hat{N}\hat{D} + \hat{A}\hat{A} * \hat{A}\hat{E} * \hat{E}\hat{O} * \hat{E}\hat{E} + \hat{A}\hat{A} * \hat{A}\hat{E} * \hat{E}\hat{O} * \hat{E}\hat{I}\hat{O} + \hat{A}\hat{A} * \hat{A}\hat{E} * \hat{E}\hat{O} * \hat{E}\hat{O}\hat{O} + \\ &+ \hat{A}\hat{A} * \hat{A}\hat{E} * \hat{E}\hat{O}) + \hat{O}\hat{N} + \hat{I}\hat{E}\hat{I}\hat{E}\hat{I}\hat{E} \end{aligned}$$

Должностной оклад специалиста определяется по следующей формуле:

$$\begin{aligned} \hat{A}\hat{I} &= \hat{A}\hat{A} * \hat{A}\hat{E} * \hat{E}\hat{O} * (\hat{E}\hat{N}\hat{D} + \hat{E}\hat{E} + 1) + \hat{O}\hat{N} + \hat{I}\hat{E}\hat{I}\hat{E}\hat{I}\hat{E} + \hat{E}\hat{D} = \\ &= (\hat{A}\hat{A} * \hat{A}\hat{E} * \hat{E}\hat{O} * \hat{E}\hat{N}\hat{D} + \hat{A}\hat{A} * \hat{A}\hat{E} * \hat{E}\hat{O} * \hat{E}\hat{E} + \hat{A}\hat{A} * \hat{A}\hat{E} * \hat{E}\hat{O}) + \hat{O}\hat{N} + \hat{I}\hat{E}\hat{I}\hat{E}\hat{I}\hat{E} + \hat{E}\hat{D} \end{aligned}$$

Должностной оклад служащего определяется по следующей формуле:

$$DO = BE * BK * (KCP + 1) = BE * BK * KCP + BE * BK .$$

Тарифная ставка рабочего определяется по следующей формуле:

$$TC = BE * TK * (KCP + 1) = BE * TK * KCP + BE * TK .$$

2. Размер базовой единицы установлен действующим примерным Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Кондинского района, утвержденным постановлением администрации Кондинского района от 18 декабря 2013 года № 2727 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Кондинского района в новой редакции», (далее - Положение).

3. Базовый коэффициент (БК) зависит от уровня образования (таблица 1 Положения).

Уровень образования руководителей, специалистов и служащих при установлении базового коэффициента определяется на основании дипломов, аттестатов и других

документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление базового коэффициента, предусмотренного для лиц, имеющих высшее профессиональное образование: с квалификацией «магистр», «специалист» - 1,5, с квалификацией «бакалавр» - 1,4.

Наличие у работников академической справки о завершении трех полных курсов по очной форме обучения дает право на установление базового коэффициента, предусмотренного для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в образовательных учреждениях, базовые коэффициенты устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, логопедам базовые коэффициенты устанавливаются как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование:

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

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

Уровень образования лиц, окончивших образовательные учреждения до введения в действие настоящего Положения, определяется на основании ранее действовавших Инструкций.

4. Тарифный коэффициент (ТК) зависит от присвоенного рабочему разряда оплаты труда. Профессии рабочих учреждений тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

### Перечень профессий по разрядам оплаты труда

Разряды	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
<b>Профессии рабочих первого уровня 1 квалификационный уровень</b>	
1 разряд	Гардеробщик, грузчик, дворник, истопник, кастелянша, кладовщик, кочегар, кухонный рабочий, мойщик посуды, сторож (вахтер), слесарь по ремонту автомобилей, уборщик служебных помещений, уборщик территорий.
2 разряд	Кастелянша, кладовщик, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, машинист моечных машин, мойщик посуды, оператор котельной, оператор станции биоочистки, оператор ЭВМ, повар, рабочий зеленого хозяйства, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, садовник, сестра-хозяйка, слесарь по ремонту автомобилей, подсобный рабочий, уборщик производственных помещений, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электрослесарь (слесарь) дежурный и по ремонту оборудования, швея.
3 разряд	Оператор котельной, оператор ЭВМ, оператор станции биоочистки, повар,

	помощник воспитателя, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, рабочий по обслуживанию машин, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, слесарь по ремонту автомобилей, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электрослесарь (слесарь) дежурный и по ремонту оборудования, электрогазосварщик, швея.
<b>2 квалификационный уровень</b>	
	Профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене).
<b>Профессии рабочих второго уровня 1 квалификационный уровень</b>	
4 разряд	Водитель автомобиля, киномеханик, моторист рулевой вахтенный, оператор электронно-вычислительных машин, оператор котельной, оператор станции биоочистки, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, рабочий по уходу за животными, рабочий зеленого хозяйства, слесарь по ремонту автомобилей, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, старший моторист, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электрослесарь (слесарь) дежурный и по ремонту оборудования, швея.
5 разряд	Водитель автомобиля, оператор охранной пожарной сигнализации, оператор котельной, оператор станции биоочистки, повар, рабочий зеленого хозяйства, слесарь по ремонту автомобилей, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, старший моторист, электрогазосварщик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электрослесарь (слесарь) дежурный и по ремонту оборудования, швея.
<b>2 квалификационный уровень</b>	
6 разряд	Водитель автомобиля, мастер по ремонту и настройке музыкальных инструментов, оператор котельной, оператор станции биоочистки повар, рабочий зеленого хозяйства, слесарь по ремонту автомобилей, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электрослесарь (слесарь) дежурный и по ремонту оборудования, швея.
7 разряд	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 7 разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.
<b>3 квалификационный уровень</b>	
8 разряд	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.
<b>4 квалификационный уровень</b>	
Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями (квалификационной группы второго уровня), выполняющих важные и ответственные работы.	

**Перечень профессий высококвалифицированных рабочих,  
занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых  
производится исходя из 10 разряда тарифной сетки.**

Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, устанавливаются тарифные ставки исходя из 10 разряда оплаты труда.

Наименование профессии	Разряд оплаты труда
Водитель автобуса, имеющий 1 класс и занятый перевозкой обучающихся (учащихся, воспитанников)	10 разряд
Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф - повара), при отсутствии в штате учреждения такой должности	10 разряд
Водители 1 и 2 класса, независимо от фактически присвоенного (установленного) разряда, типа и грузоподъемности автомобиля	10 разряд
Газосварщик, оператор котельной, слесарь по ремонту автомобилей; слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования.	10 разряд

В образовательных учреждениях к высококвалифицированным рабочим, относятся рабочие, **имеющие 6 разряд** согласно Единому тарифно - квалификационному справочнику и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом или высшей сложности

**Примечание.**

Другим рабочим, не предусмотренным настоящим Перечнем, оплата труда исходя из 9 - 10 разрядов ТС может устанавливаться при условии выполнения ими качественно и в полном объеме работ по трем и более профессиям (специальностям), если по одной из них они имеют разряд не ниже 6.

В образовательных учреждениях могут применяться Перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых устанавливается исходя из 9 - 10 разрядов ТС, утвержденные в других отраслях при условии выполнения соответствующих видов работ.

Вопрос оплаты труда высококвалифицированных рабочих в соответствии с настоящим Перечнем в каждом конкретном случае решается образовательным учреждением.

Оплата труда рабочих на уровне 9 или 10 разрядов ТС устанавливается учреждением образования строго в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых ими работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

Водителям присваивается квалификация:

1- го класса- водителю, прошедшему обучение и получившему водительское удостоверение с разрешенными категориями «В», «С», «D» и «Е» при непрерывном стаже не менее двух лет в качестве водителя 2 класса в данном учреждении;

2-го класса - водителю, прошедшему обучение и получившему водительское удостоверение с разрешенными категориями «В», «С», «Е» или только «D» («D» и «Е») при непрерывном стаже не менее трех лет в качестве водителя 3 класса в данном учреждении.

В случае, если у принимаемого работника уже имеется классность (1 или 2), то на новом месте работы классность сохраняется.

Понижение классности водителя:

-при невыполнении требований, предусмотренных квалификационной характеристикой или должностной инструкцией;

-при систематическом не выполнении графиков перевозок и расписания движения;

-при перерасходе топлива;

-при нарушении ПДД, повлекшие за собой дорожно-транспортные происшествия.

Отмена оплаты труда рабочих по повышенным разрядам является изменением условий оплаты труда, о которых они должны быть предупреждены не менее чем за два месяца.

5. **Коэффициент территории (КТ)** относительная величина, зависящая от месторасположения учреждения. В городской местности применяется значение коэффициента 1,0, в сельской местности 1,2.

Отнесение населенных пунктов к городской или сельской местности осуществляется в соответствии с Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 07 июля 2004 года № 43-оз (в редакции от 09 ноября 2012 года) «Об административно-территориальном устройстве Ханты-Мансийского автономного округа - Югры и порядке его изменения».

6. **Коэффициент специфики работы (КСР)** относительная величина, зависящая от условий труда, типа, вида учреждения и его структурных подразделений. Размеры коэффициентов установлены от 0,05 до 0,65.

Коэффициент специфики работы при наличии нескольких оснований устанавливается по всем основаниям (суммируется).

**Коэффициент специфики работы за выполнение функций по работе с семьями воспитанников.**

В соответствии с письмом Минобразования РФ от 22 июля 2002 года № 30-51-547/16 «Об организации родительского всеобуча в общеобразовательных учреждениях», письмом Минобразования РФ от 31 января 2001 года № 90/30-16 «Методические рекомендации о взаимодействия образовательного учреждения с семьей» в необходимый объем работы по данному направлению входит проведение комплекса мероприятий:

- Знакомство с семьей (встречи-знакомства, посещение семей, анкетирование семей)
- Информирование родителей о ходе образовательного процесса (дни открытых дверей, индивидуальные и групповые консультации, родительские собрания, оформление информационных стендов, организация выставок детского творчества, приглашение родителей на детские концерты и праздники, создание памяток, интернет-журналов, переписка по электронной почте).

- Образование родителей (организация «материнской/отцовской школы», «школы для родителей» лекции, семинары, семинары-практикумы, проведение мастер-классов, тренингов, создание библиотеки (медиатеки)).

- Совместная деятельность (привлечение родителей к организации вечеров музыки и поэзии, гостиных, конкурсов, концертов, маршрутов выходного дня (в музей, библиотеку), семейных объединений, семейных праздников, прогулок, экскурсий, семейного театра, к участию детской исследовательской и проектной деятельности).

**Коэффициент специфики работы за осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов младшему воспитателю** предполагает выполнение следующих мероприятий:

- Помогает воспитателю в организации воспитательно-образовательного процесса, и вместе с воспитателем отвечает за жизнь и здоровье воспитанников.

- Помогает воспитателю выводить детей на прогулку и заводить их в группу, раздевать малышей перед тихим часом и одевать после него.

- Участвует в планировании и организации жизнедеятельности воспитанников.

Совместно с медицинскими работниками и под руководством воспитателя обеспечивает сохранение и укрепление здоровья детей, проведение мероприятий, способствующих их психофизическому развитию, соблюдению ими распорядка дня.

- Участвует в работе по профилактике отклоняющегося поведения, вредных привычек у детей.

- Взаимодействует с родителями воспитанников.

**Коэффициент специфики работы «Работа педагогического работника, связанная с реализацией дополнительных образовательных программ в рамках учебного плана»** - оплата коэффициента производится педагогическому работнику, осуществляющему педагогическую деятельность по реализации дополнительных общеобразовательных программ в учреждении в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ

от 29 августа 2013 года № 1008 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам".

**Коэффициент специфики работы «Работа педагогического работника, связанная с реализацией воспитательной программы школы во внеурочной деятельности»** предполагает образовательную деятельность, осуществляемую в формах, отличных от классно-урочной, и направленную на достижение планируемых результатов освоения основной образовательной программы начального общего образования.

Создание условий для внеурочной деятельности является одним из целевых показателей эффективности работы образовательного учреждения.

Минобрнауки в Письме от 19.04.2011 года № 03-255 "О введении федеральных государственных образовательных стандартов общего образования" указал, что формы организации образовательного процесса, чередование учебной и внеурочной деятельности в рамках реализации основной образовательной программы общего образования должны определяться образовательным учреждением.

Общеобразовательное учреждение вправе самостоятельно выбирать направления внеурочной деятельности, определять временные рамки (количество часов на определенный вид деятельности), формы и способы организации внеурочной деятельности.

В качестве организационного механизма реализации внеурочной деятельности в образовательном учреждении может быть использован план внеурочной деятельности. Под планом внеурочной деятельности следует понимать нормативный документ образовательного учреждения, который определяет общий объем внеурочной деятельности обучающихся, состав и структуру направлений внеурочной деятельности по годам обучения или для ступени общего образования.

В рамках ФГОС НОО начального и основного общего образования выделены основные направления внеурочной деятельности: спортивно-оздоровительное, духовно-нравственное, общеинтеллектуальное, общекультурное, социальное. При этом могут использоваться разнообразные формы организации внеурочной деятельности обучающихся (экскурсии, кружковые и секционные занятия, клубные заседания, круглые столы, конференции, диспуты, школьные научные общества, олимпиады, соревнования, поисковые и научные исследования, общественно полезные практики и т.д.), которые отличны от организационных форм в урочной системе обучения.

**7. Коэффициент квалификации (КК) (профессиональной компетентности)** состоит из:

коэффициента за квалификационную категорию (профессиональной компетентности),  
коэффициента за ученое звание,

коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР.

Коэффициент квалификации при наличии нескольких оснований устанавливается по всем основаниям (суммируется).

Коэффициент профессиональной компетентности устанавливается руководителю учреждения в соответствии с приказом управления образования администрации Кондинского района от 12 сентября 2013 года № 631 «Об утверждении Положения о порядке проведения квалификационного экзамена руководителей муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации Кондинского района, для установления уровня их профессиональной компетентности».

Коэффициент профессиональной компетентности устанавливается руководителю учреждения, специалистам, относящимся к должности «Руководитель», при условии отсутствия права на выплату коэффициента за квалификационную категорию.

Размер коэффициента профессиональной компетентности:

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента профессиональной компетентности
1	2
Коэффициент профессиональной компетентности специалистов, относящихся к должности «руководитель», установленный в результате проведения квалификационного экзамена: - первого уровня - второго уровня	  0,35 0,20

Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается:

- по результатам аттестации педагогических и руководящих работников: Приказ Министерства образования и науки РФ от 07 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», приказ ДОиМП от 25 августа 2014 года № 1110 «Об аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры».

- на соответствие уровня прочих специалистов квалификации требованиям тарифно-квалификационных характеристик («Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих» (утв. Постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 года № 37 (с изменениями));

- на основании дипломов (профессор, доцент);

- на основании удостоверений о присвоении государственных наград, наград и почетных званий Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, ведомственных знаков отличия в труде РФ, СССР, РСФСР.

При наличии нескольких оснований для установления коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

С перечнем государственных наград можно ознакомиться на сайте [www.rusorden.ru](http://www.rusorden.ru).

Перечень наград и почетных званий Ханты-Мансийского автономного округа – Югры установлен Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 06 мая 2005 года № 37-оз «О наградах и почетных званиях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» (с изменениями).

Ведомственные знаки отличия учреждены приказом Министерства образования и науки РФ от 03 июня 2010 года № 580 «О ведомственных наградах Министерства образования и науки Российской Федерации» (с изменениями).

Коэффициент квалификации за наличие почетного звания «Ветеран труда» не применяется по следующим основаниям.

Постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 26 июня 2006 года № 142-п «О порядке присвоения званий «Ветеран труда» и «Ветеран труда Ханты-Мансийского автономного округа - Югры» и выдачи удостоверений» (с изменениями) утвержден порядок присвоения званий «Ветеран труда», «Ветеран труда Ханты-Мансийского автономного округа - Югры» и выдачи удостоверений.

Пунктами 2.1. и 3.1. постановления Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры установлено:

- звание «Ветеран труда» присваивается лицам, награжденным орденами и медалями, либо удостоенным почетных званий СССР или Российской Федерации, либо награжденным ведомственными знаками отличия в труде и имеющим трудовой стаж не менее 20 лет для женщин и 25 лет для мужчин или стаж, необходимый для назначения пенсии за выслугу лет;

лицам, начавшим трудовую деятельность в несовершеннолетнем возрасте в период Великой Отечественной войны и имеющим трудовой стаж не менее 40 лет для мужчин и 35 лет для женщин;

- звание «Ветеран труда Ханты-Мансийского автономного округа - Югры» присваивается лицам, имеющим награды или почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры и имеющим трудовой стаж не менее 20 лет для женщин и 25 лет для мужчин или стаж, необходимый для назначения пенсии за выслугу лет.

Постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 06 июня 2005 г. № 103-п «Об утверждении перечня наград, почетных званий, ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации и перечня наград, почетных званий Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, являющихся основанием для присвоения званий «Ветеран труда», «Ветеран труда Ханты-Мансийского автономного округа - Югры» и предоставления мер социальной поддержки Ветеранам труда и Ветеранам труда Ханты-Мансийского автономного округа - Югры» (с изменениями) утвержден перечень наград, почетных званий, ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации, являющихся основанием для присвоения звания «Ветеран труда» и предоставления мер социальной поддержки ветеранам труда.

Следовательно, коэффициент квалификации может быть установлен за имеющиеся награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, являющиеся основанием для присвоения звания «Ветеран труда».

8. **Коэффициент масштаба управления (КМУ)** относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объемных показателей согласно действующему нормативному правовому акту Кондинского района (постановление администрации Кондинского района от 06 июля 2006 г. № 514 «Об объемных показателях и порядке отнесения муниципальных образовательных учреждений Кондинского района к группам по оплате труда руководителей для установления коэффициента масштаба управления» (с изменениями)).

9. **Коэффициент уровня управления (КУУ)** относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к 1-3 уровню управления. Перечень должностей руководителей по уровням управления утвержден в приложении 1 к настоящему приказу.

10. **Ежемесячная надбавка за ученую степень**, при условии её соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности, устанавливается работникам муниципальных образовательных организаций Кондинского района в размере 1600 рублей за ученую степень кандидата наук.

Основанием для ежемесячной надбавки за ученую степень является приказ руководителя учреждения согласно документам, подтверждающим её наличие.

Начисление ежемесячной надбавки за ученую степень осуществляется исходя из фактического отработанного времени с учетом установленной нагрузки.

11. **Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией** и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам образовательных организаций (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом), в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Размер вышеуказанной выплаты составляет 50 рублей. Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно исходя из фактического отработанного времени без учета установленной нагрузки. Установленная надбавка входит в расчет среднего заработка в установленном порядке.

На надбавку начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в максимальном размере, независимо от размера установленной работнику процентной

надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

**12. Ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя** (далее - ежемесячное вознаграждение) выплачивается педагогическим работникам за один класс (класс/комплект) в размере 1 000 рублей.

Ежемесячное вознаграждение осуществляется с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Указанное вознаграждение входит в расчет среднего заработка в установленном порядке.

Право на получение ежемесячного вознаграждения имеют педагогические работники, на которых с их согласия в соответствии с приказом общеобразовательного учреждения возложены обязанности классного руководителя.

Функциональные обязанности, формы работы, критерии оценки осуществления функций классного руководителя определяются общеобразовательной организацией и закрепляются в Положении.

Допускается возложение обязанностей классного руководителя с согласия педагогического работника в двух классах. Размер ежемесячного вознаграждения не может превышать установленного размера 1000 рублей в месяц на один класс (класс/комплект).

13. На должностной оклад (тарифную ставку (оклад)) начисляются районный коэффициент (РК) и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (СН).

### **Статья 3. Почасовая оплата труда**

1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется: за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев; за часы преподавательской работы в объеме 300 часов на условиях совместительства в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки.

Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

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

2. Руководители учреждений в пределах имеющихся средств могут привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

### **Статья 4. Компенсационные выплаты**

#### **1. К компенсационным выплатам относятся:**

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;  
 выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

**1.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:**

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147, 219 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда и регулируется Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

Работодатель обеспечивает специальную оценку условий труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса РФ.

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются работодателем по результатам специальной оценки условий труда и прописываются в коллективном договоре, трудовом договоре с работником, с учетом мнения представительного органа работников.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, выплаты работникам не устанавливаются.

**1.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:**

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148, 316, 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации:

- Законом РФ от 19 февраля 1993 года № 4520-1 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях" (с изменениями),

- Приказом Минтруда РСФСР от 22 ноября 1990 года № 2 "Об утверждении Инструкции о порядке предоставления социальных гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в соответствии с действующими нормативными актами" (с изменениями от 11 июля 1991 г.),

- Постановлением Совета Министров СССР от 10 ноября 1967 г. N 1029 "О порядке применения Указа Президиума Верховного Совета СССР от 26 сентября 1967 г. "О расширении льгот для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера" (с изменениями 3 марта 2012 г.),

- Постановлением главы Кондинского района от 28.01.2005 года № 18 «Об установлении гарантий и компенсаций для лиц, проживающих в Кондинском районе Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, работающих в организациях, финансируемых из средств местного бюджета» (с дополнениями от 08.12.2006, 25.06.2009) .

**1.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)**

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 иных условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы,

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Доплата за работу в ночное время устанавливается в размере 20% части оклада (должностного оклада) работника за каждый час работы в ночное время на основании табеля учета рабочего времени (при определении минимальных размеров оплаты труда за работу в ночное время учитываются положения статьи 154 Трудового кодекса РФ, Постановления Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время").

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По согласованию с руководителем и желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Сверхурочная работа оплачивается 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 или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

При составлении расписаний учебных занятий работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, воспитанников, рабочим временем педагогических работников не являются.

В исключительных случаях в образовательных учреждениях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников (пришкольные интернаты), в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в течение дня, работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа либо по согласованию с ним может вводить для воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах воспитанников школьного возраста, режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд, с соответствующей компенсацией такого неудобного режима работы в порядке и размерах, предусматриваемых локальным актом учреждения.

Перерывы в работе, связанные с выполнением воспитателями педагогической работы сверх норм, установленных за ставку заработной платы, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

В целях экономии времени воспитателей целесообразно предусматривать вместо режима рабочего времени с разделением его на части с перерывом более двух часов подряд режим их работы с разной ежедневной продолжительностью рабочего времени в утренние часы до начала занятий у обучающихся и в часы после их окончания, имея в виду установление суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени в неделю (месяц, квартал) не превышала среднемесячной нормы часов за учетный период.

Порядок работы воспитателей в режиме суммированного учета рабочего времени устанавливается локальным актом учреждения.

2. Выплаты, указанные в настоящем пункте, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

№	Наименование компенсационной выплаты	Категория работников	Размер выплат
1.	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	по результатам аттестации рабочих мест	Размер (%) выплаты устанавливается аттестационной комиссией по результатам аттестации рабочих мест
2.	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями: Районный коэффициент	все работники	1.7
	За стаж работы в местности, приравненной к районам Крайнего Севера	все работники	до 50%
3.	Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в иных условиях, отклоняющихся от нормальных)	все работники	Размер (%) доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы
	Выплата за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	все работники	Размер (%) доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и

			объема дополнительной работы
	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	все работники	Не менее чем в двойном размере
	За работу в ночное время	работники, работающие в ночное время	20% за каждый час работы в ночное время

## Статья 5. Иные выплаты

1. К иным выплатам относятся:

1.1. Единовременная выплата молодым специалистам;

1.2. Ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

1.3. Материальная помощь на профилактику заболеваний.

2. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности на оплату труда.

Молодым специалистом считается выпускник учреждения профессиональной образовательной организации и (или) образовательной организации высшего образования в возрасте не старше 30 лет течение года после получения диплома (иного документа), вступающий в трудовые отношения и (или) заключивший трудовой договор, а в случае призыва на срочную военную службу в армию - в течение года после службы в армии.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум должностным окладам по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу и (или) заключения трудового договора.

3. Ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников установлена с целью привлечения молодых педагогов в отрасль.

Ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается в размере 1000 рублей и выплачивается в течение первых двух лет работы по специальности с момента вступления в трудовые отношения и заключения трудового договора и начисляется к должностному окладу и не образует его увеличение для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Начисление ежемесячной доплаты молодым специалистам из числа педагогических работников осуществляется исходя из фактически отработанного времени на одну ставку.

4. Работникам учреждений один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на профилактику заболеваний.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности на оплату труда.

Решение о выплате материальной помощи на профилактику заболеваний работнику принимается руководителем учреждения и оформляется приказом.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь на профилактику заболеваний выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска, продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Размер материальной помощи к отпуску на профилактику заболеваний устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения и составляет не менее 1,2 фонда оплаты труда, но не более 2 фондов оплаты труда.

Размер материальной помощи работнику (кроме руководителя) исчисляется из расчета должностного оклада по нагрузке, установленной тарификацией образовательного учреждения (приказом руководителя на учебный год) с учетом стимулирующих выплат в размере 30 % и районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Руководителю образовательного учреждения размер материальной помощи к отпуску исчисляется из расчета должностного оклада, установленной тарификацией образовательного учреждения с учетом регулярных выплат, установленных на учебный год и выплачивается в соответствии с локальным актом учреждения по оплате труда и коллективным договором.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний не зависит от итогов оценки труда работника.

Материальная помощь на профилактику заболеваний выплачивается работнику, не отработавшему полный календарный год, пропорционально отработанному времени:

вновь принятому на работу;

уволенному по собственному желанию, в том числе в связи с выходом на пенсию.

При этом материальная помощь выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

Материальная помощь на профилактику заболеваний не выплачивается:

работнику, принятому на работу по совместительству;

работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);

работнику, уволенному за виновные действия.

Порядок, условия и размер выплаты материальной помощи определяется коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, устанавливающим единый подход к определению размера выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников учреждения, включая руководителя.

#### **Статья 6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера**

1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, иных выплат.

2. Должностной оклад, компенсационные, стимулирующие (директорский фонд), иные выплаты руководителю учреждения устанавливаются приказом Управления и указываются в трудовом договоре.

3. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, иные выплаты заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются приказами руководителя учреждения и указываются в трудовом договоре.

4. Заработная плата руководителя учреждения устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим Положением, но не должна превышать:

трехкратного размера средней заработной платы работников данного учреждения в дошкольных образовательных учреждениях;

четырёхкратного размера средней заработной платы работников данного учреждения в общеобразовательных учреждениях и учреждениях дополнительного образования.

Приложение 3  
к приказу Управления образования  
администрации Кондинского района  
от 26 июня 2015 года № 537

## **Порядок предоставления стимулирующих выплат в образовательных учреждениях**

### **Статья 1. Общие положения**

1. Порядок и условия предоставления стимулирующих выплат устанавливаются учреждением самостоятельно с учетом Коллективного договора, примерного Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Кондинского района, специфики деятельности учреждения, стратегии развития учреждения, его образовательной программы, принципов и ценностей корпоративной культуры, особенностей жизненного цикла учреждения, позиционирования на рынке образовательных услуг и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения.

2. Данное Положение разработано с целью установления стимулирующих выплат работникам учреждения, обеспечивающих повышение качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы обучающихся, эффективного решения поставленных целей и задач учреждения, а так же поощрение за выполненную работу.

3. Положение определяет перечень, размеры стимулирующих выплат, порядок и критерии их установления.

4. Стимулирующие выплаты руководителю осуществляются из директорского фонда на основании приказа начальника Управления образования в соответствии с Положением о порядке установления стимулирующих выплат из директорского фонда руководителям муниципальных образовательных организаций Кондинского района.

5. В учреждении создается Комиссия по распределению фонда стимулирования учреждения (далее Комиссия), состав которой определяется общим собранием коллектива и утверждается приказом руководителя.

6. Распределение стимулирующих выплат в учреждении осуществляется в соответствии в следующем порядке:

- разработка Положения о Порядке предоставления стимулирующих выплат и согласование данного Положения с органом государственного управления (Управляющим советом, Советом детского сада или Советом Учреждения);
- издание приказа по учреждению о введении в действие данного Положения;
- создание комиссии по распределению фонда стимулирования и определение порядка ее работы;
- распределение стимулирующих выплат комиссией учреждения;
- издание приказа руководителя учреждения об утверждении протокола заседания комиссии.

7. Порядок (регламент) работы комиссии закрепляется в локальном акте учреждения.

8. Из фонда стимулирования не оплачиваются работы, входящие в функциональные обязанности работника.

## **Статья 2. Величина и состав фонда стимулирующих выплат**

1. Величина фонда стимулирования учреждения (далее – ФС, фонда стимулирующих выплат) устанавливается в процентном отношении от общего фонда должностных окладов (тарифных ставок) учреждения, с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и исчисляется по формуле:

$$ФС = ФДО * Кфс, \text{ где}$$

ФС – величина фонда стимулирования;

ФДО – фонд должностных окладов (тарифных ставок), с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

Кфс – коэффициент фонда стимулирования 30%.

2. Фонд стимулирования является источником следующих видов выплат:

- 2.1. За интенсивность и высокие результаты работы,
- 2.2. За качество выполняемых работ,
- 2.3. Единовременное премирование к юбилейным и праздничным датам,
- 2.4. Премияльные выплаты по итогам работы за год,
- 2.5. Директорский фонд.

3. Размер директорского фонда устанавливается в процентах от фонда стимулирования учреждения:

- |  |         |
|--|---------|
| в учреждениях со штатной численностью до 49 единиц         | - 17 %; |
| в учреждениях со штатной численностью от 50 до 99 единиц   | - 13 %; |
| в учреждениях со штатной численностью от 100 до 249 единиц | - 10 %; |
| в учреждениях со штатной численностью от 250 до 499 единиц | - 6 %.  |

4. Размер фонда стимулирования учреждения рассчитывается при проведении тарификации на учебный год, прописывается в штатном расписании, утвержденном руководителем образовательного учреждения и проверяется Управлением образования в рамках текущего ведомственного контроля.

5. Размер фонда стимулирования учреждения для распределения сотрудникам коллектива (кроме руководителя) определяется по формуле:

$$ФС_{\text{соу}} = ФС - ДФ, \text{ где}$$

ФС<sub>соу</sub> - фонд стимулирования образовательного учреждения для распределения сотрудникам коллектива;

ФС – фонд стимулирования;

ДФ – директорский фонд.

## **Статья 3. Порядок распределения фонда стимулирующих выплат**

1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату и подразделяются на:

- 1.1. За интенсивность и высокие результаты работы,
- 1.2. За качество выполняемых работ,
- 1.3. Единовременное премирование к юбилейным и праздничным датам,
- 1.4. Премияльные выплаты по итогам работы за год,
- 1.5. Директорский фонд.

**2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы** устанавливается за:

- 2.1. Высокую результативность работы.
- 2.2. Участие в выполнении важных работ, мероприятий;

2.3. Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения.

2.4. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты и категории получателей закрепляются локальным нормативным правовым актом учреждения. Выплата устанавливается на срок не более одного года и осуществляется ежемесячно.

2.5. В случае невыполнения должностных обязанностей, зафиксированных приказом руководителя, а также в случае получения работником дисциплинарного взыскания (замечание, выговор), в установленном порядке, выплата приостанавливается до момента снятия дисциплинарного взыскания.

2.6. Решение о приостановлении выплаты за интенсивность и высокие результаты или выплате ее не в полном объеме, определяется ежемесячно руководителем учреждения в соответствии с Порядком установления выплаты в учреждении, по согласованию с профсоюзным комитетом в порядке, установленном трудовым законодательством;

2.7. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы производится одновременно с заработной платой за отработанное время и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

2.8. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работнику может быть приостановлена за:

- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение Правил техники безопасности и охраны труда (в том числе инструкций по охране труда и пожарной безопасности), повлекших за собой травмы среди учащихся и работников;
- обоснованные жалобы родителей на педагогов (за низкое качество учебно-воспитательной работы, нанесение физического и морального вреда) и персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям), нарушение норм педагогической этики на основании результатов расследования;
- ухудшение показателей его работы, снижение её качества;
- нарушение трудовой дисциплины;
- невыполнение приказов по школе, распоряжений учредителя, локальных нормативных актов, Устава образовательного учреждения;
- невыполнение решений педсовета, методсовета, приказов по выполнению определенного задания;
- некачественное, неправильное оформление установленной отчетности, документов, недостоверность отчетных данных, нарушение сроков предоставления;
- необоснованный отказ от выполнения задания вышестоящего руководителя, участия в методической работе, общешкольных мероприятиях;
- невыполнение функциональных обязанностей, определенных должностной инструкцией;
- халатное отношение к материально-технической базе;
- наличие замечаний по результатам проверок школьной, районной и окружной комиссией.

**3. Выплата за качество выполняемых работ** устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности отдельных категорий работников, утвержденными локальными нормативными актами учреждения.

В качестве критериев для оценки качества деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерений) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов, индикаторно-рейтинговых карт (ИРК).

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора), устанавливаются в зависимости от принятых принципов и показателей эффективности деятельности учреждения и отдельных категорий работников.

Единый для каждого типа образовательных учреждений перечень показателей эффективности деятельности отдельных категорий работников установлен в приложении 5 настоящего приказа.

Выплата устанавливается на срок не более одного года. Периодичность осуществления выплаты за качество работы - ежемесячная.

Порядок определения размера выплаты за качество выполняемой работы отдельных категорий работников определяется в локальном акте учреждения и должен содержать:

- механизм заполнения ИРК работниками в установленные в учреждении сроки и предоставления в Комиссии по распределению фонда стимулирования;
- сроки предоставления в Комиссию от главного бухгалтера информации о сумме фонда стимулирования, предусмотренного на данный вид выплаты;
- сроки и порядок проведения заседания Комиссии, с приглашением членов Управляющего совета или иного органа государственного – общественного управления в учреждении по проверке индикаторно-рейтинговых карт, правильности установления стоимости одного балла и определению количества баллов по каждому работнику с фиксированием в протоколе заседания комиссии (комиссия вправе осуществлять проверку достоверности предоставляемых работниками материалов);
- способ уведомления каждого работника с количеством утвержденных к распределению баллов;
- сроки предоставления руководителю учреждения протокола заседания Комиссии для утверждения приказом.

В случае несогласия с решением комиссии руководитель учреждения вправе направить в орган государственного – общественного управления учреждения информацию о пересмотре размера выплат с документальным обоснованием.

Основанием для начисления стимулирующей выплаты, являющейся частью заработной платы работников, является приказ руководителя учреждения.

5. Выплаты из директорского фонда призваны способствовать развитию кадрового потенциала руководителя учреждения, поощрять эффективный стиль управления, приводящий к развитию ресурсов учреждения и значимым результатам работы учреждения.

Директорский фонд состоит из регулярных выплат и разовых выплат.

Размеры и порядок установления регулярных и разовых выплат руководителю из директорского фонда устанавливаются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности, утвержденных приказом Управления образования.

**6. Премияльные выплаты по итогам работы за год** осуществляются с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год в соответствии с коллективным договором, локальным актом учреждения.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

6.1 Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя учреждения).

6.2. Достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы.

6.3. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

6.4. Участие в выполнении важных работ, мероприятий.

Премияльные выплаты по итогам работы за год выплачиваются в пределах доведенных до учреждения бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств. Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от должностного оклада, тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере.

Порядок, сроки и основания для установления выплаты по итогам работы закрепляется локальным нормативным правовым актом учреждения, коллективным договором.

7. В случаях и порядке, установленных коллективным договором, по согласованию с Управлением образования может осуществляться единовременное **премирование работников к юбилейным и праздничным датам** за счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда, средств от приносящей доход деятельности, но не позднее месяца, следующего после наступления события.

Размер единовременной премии устанавливается в едином размере для всех работников учреждения и не может превышать 10 тысяч рублей.

Приложение 4  
к приказу Управления образования  
администрации Кондинского района  
от 26 июня 2015 года № 537

### **Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, работающих в муниципальных образовательных учреждениях Кондинского района**

1. Настоящий Порядок и условия разработаны в соответствии со статьями 101, 119 Трудового кодекса Российской Федерации и распространяются на работников с ненормированным рабочим днем, работающих в муниципальных образовательных учреждениях Кондинского района.

2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем (далее - "дополнительный отпуск") предоставляется за работу в условиях ненормированного рабочего дня, если эти работники по приказу руководителя при необходимости эпизодически привлекаются к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

3. Продолжительность дополнительного отпуска, перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (далее - Перечень) устанавливается коллективными договорами, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами в муниципальных образовательных учреждениях Кондинского района в соответствии с данным Перечнем.

В Перечень включаются административный, технический, хозяйственный персонал и другие лица, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету, а также лица, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности.

4. Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, не может быть менее трех календарных дней.

5. Дополнительный отпуск может предоставляться одновременно с ежегодным основным оплачиваемым отпуском, а также другими дополнительными оплачиваемыми отпусками в соответствии с действующим законодательством.

6. Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

7. В случае переноса или неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

8. При переводе работника с должности, которая не включена в перечень, на должность, включенную в него, дополнительный отпуск работнику предоставляется пропорционально отработанному времени по должности, включенной в перечень.

В таком же порядке осуществляется предоставление работнику дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день в случае его перевода на другую должность, для которой установлена иная продолжительность дополнительного отпуска.

9. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда учреждения.

### **Перечень должностей (профессий) работников с ненормированным рабочим днем**

№	Наименование должности (профессии)	Продолжительность отпуска (в календарных днях)
1.	заместитель директора (заведующего), главный бухгалтер	5
2.	заведующий хозяйством, заведующий столовой, шеф-повар, старший мастер, бухгалтер, экономист	4
3.	специалист по кадрам, инспектор по кадрам, документовед, секретарь, делопроизводитель, юрисконсульт, водитель автомобиля	3

Приложение 5  
к приказу Управления образования  
администрации Кондинского района  
от 26 июня 2015 года № 537

### **Показатели эффективности деятельности**

**педагогических работников, реализующих программы дошкольного образования  
в общеобразовательном учреждении**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности
1.	Уровень овладения воспитанниками необходимыми навыками и умениями по основным образовательным областям основной общеобразовательной программы дошкольного образования в соответствии с требованиями ФГОС ДО	100 % реализация основной образовательной (рабочей) программы.
2.	Посещаемость воспитанниками.	Доля воспитанников, фактически посещающих

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности
		<p>дошкольную организации (группу) в %.  <math>ДВ = КФП \div КПП \cdot 100 \%</math>,  (где ДВ - доля воспитанников за отчетный период; КФП – количество фактических посещений; КПП – количество плановых посещений).  <i>Для специалистов в расчет берется средний показатель по детскому саду, для воспитателей – средний показатель группы.</i>  91-100 %  80-90 %  Посещаемость выше, чем средняя по ОО для специалистов.</p>
3.	Снижение уровня заболеваемости воспитанников дошкольной организации.	<p>Ежемесячное соотношение заболеваемости воспитанников дошкольной организации (группы).  <math>УЗ = КСЗ/ССГ</math>; где УЗ – уровень заболеваемости; КСЗ – количество случаев заболеваний за полугодие; ССГ – списочный состав группы).  <i>Для специалистов в расчет берется средний показатель по детскому саду, для воспитателей – средний показатель группы.</i></p>
4.	Участие воспитанников в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях различного уровня.	Количество мероприятий различного уровня (международного, федерального, регионального, муниципального), в которых воспитанники принимали участие.
5.	Осуществление наставничества.	Назначение педагога наставником для оказания педагогической помощи работникам, испытывающим затруднения в педагогической деятельности.
6.	Участие педагога в разработке основной образовательной программы, программы развития, рабочей программы.	Участие педагога (да\нет).
7.	Результативность собственной педагогической деятельности.	<p>Участия в профессиональных конкурсах (всероссийский, региональный, муниципальный).</p> <p>- федеральный и региональный уровень</p> <p>- муниципальный уровень</p>
8.	Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности	Уровень обучения: повышение квалификации, профессиональная переподготовка (документы, свидетельствующие об обучении или окончании обучения в отчетный период)

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности
	педагога.	<p>Обобщение и трансляция опыта на всероссийском, региональном, муниципальном уровнях и на уровне ОО (сайты, методические объединения, мастер-классы, семинары, в том числе печатные выступления, вебинары)</p> <p>Предоставление информации на сайт детского сада</p>
9.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями.	<p>Отсутствие обоснованных жалоб по работе педагога.</p> <p>Проведение мероприятий с активным участием родителей (круглые столы, мастер-классы, семинары-практикумы).</p>
10.	Обеспечение качественного образования.	<p>Реализация программ поддержки детей с особыми образовательными потребностями (одаренных детей, детей с ОВЗ)</p> <p>Применение информационных технологий в образовательном процессе.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- фрагментарное</li> <li>- системное</li> <li>- использование авторских электронно-образовательных ресурсов</li> </ul>
11.	Создание условий для сохранения здоровья воспитанников.	<p>Создание условий применения здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий, направленных на снижение утомляемости.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- постоянно</li> <li>- разово</li> </ul> <p>Отсутствие травматизма при работе с детьми.</p>
12.	Создание развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО.	Формирование развивающей предметно-пространственной среды (группы, кабинета). (Изменение развивающей предметно-пространственной среды группы в соответствии с тематическим планированием)
13.	Организация и участие в физкультурно-оздоровительной работе	Участие работника образовательной организации в сдаче норм ГТО

**педагогических работников образовательного учреждения  
дополнительного образования**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности
----------	--------------------------	------------------------

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности
1	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по показателям стартовой, промежуточной и итоговой оценки освоения образовательной программы)	Оценивается динамика индивидуальных достижений по качеству конечных результатов усвоения учебного материала или определению уровня освоения того или иного учебного материала, т.е. «прирост» учебных достижений
2.	Уровень достижений обучающихся	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Успешность освоения обучающимися дополнительных образовательных программ (по показателям стартовой, промежуточной и итоговой оценки освоения образовательной программы);</li> <li>2. Участие обучающихся в мероприятиях различных уровней: <ul style="list-style-type: none"> <li>• На уровне образовательной организации;</li> <li>• На муниципальном уровне;</li> <li>• На региональном уровне;</li> <li>• На федеральном уровне;</li> <li>• На международном уровне;</li> </ul> </li> <li>3. Результативность (количество победителей и призёров) участия обучающихся в мероприятиях различных уровней: <ul style="list-style-type: none"> <li>• На муниципальном уровне;</li> <li>• На региональном уровне;</li> <li>• На федеральном уровне;</li> <li>• На международном уровне;</li> </ul> </li> <li>4. Выбор выпускниками дальнейшего образования или будущей профессии по направлениям дополнительных образовательных программ профессиональной ориентации и допрофессиональной подготовки.</li> </ol>
3.	Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности педагога	Предоставление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности педагога на мероприятиях муниципального уровня, регионального уровня, федерального уровне, международного уровня;
4.	Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагога	Уровень обучения: повышение квалификации, профессиональная подготовка, магистратура, аспирантура, докторантура (документы, свидетельствующие об обучении или окончании обучения в отчетный период)
5.	Результативность собственной педагогической деятельности	Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (всероссийский, региональный, муниципальный)
6.	Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями	1. Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и/или обучающихся на

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности
	(законными представителями обучающимися)	<p>деятельность педагога, уровень культуры общения.</p> <p>2. Проведение мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями (законными представителями) обучающихся</p>
7	Участие педагога в разработке программ дополнительного образования по направлениям	Участие педагога (да/нет)
8.	Обеспечение качественного образования.	<p>Разработка и реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей с особыми образовательными потребностями (одаренных детей, детей с ОВЗ, детей, находящихся в трудной жизненной ситуации)</p> <p>Применение информационных технологий в образовательном процессе</p>
9.	Создание условий для сохранения здоровья воспитанников.	<p>Создание условий применения здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий, направленных на сохранение жизни и здоровья ребенка;</p> <p>Отсутствие травматизма при работе с детьми.</p>
10.	Организация и участие в физкультурно-оздоровительной работе	Участие работника образовательной организации в сдаче норм ГТО

### педагогических работников общеобразовательного учреждения

	Показатели эффективности	Критерии эффективности
1	Индивидуальные образовательные результаты (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	<p>Динамика индивидуальных достижений по качеству конечных результатов освоения учебного материала, или определению уровня освоения того или иного учебного материала, т.е. «прирост» учебных достижений.</p> <p>Выбор 3-х и более предметов для сдачи на ГИА</p> <p>Освоение образовательного стандарта (преодоление порогового значения по предметам)</p> <p>Сдавшие на «4» и «5» ОГЭ, ГВЭ, а также получившие 70 баллов и выше на ЕГЭ (при условии преодоления всеми обучающимися порогового значения)</p> <p>Наличие на экзаменах (ОГЭ, ЕГЭ) максимального балла (количество получивших)</p> <p>Освоение федерального государственного стандарта начального общего образования (результаты итоговых контрольных работ в 4 классе - 100% относительная и % качественная успеваемость)</p>

2	Уровень освоения обучающимися учебных программ	100% относительная успеваемость
		Доля обучающихся, получивших по предмету за отчетный период оценки «4» и «5»
3	Успешность внеурочной работы учителя по предмету, проводимой за рамками выполнения функций классного руководителя	Доля обучающихся, успевающих не более чем на оценку «удовлетворительно» по предмету, вовлеченных с систематическую дополнительную подготовку по данному предмету.
		Доля обучающихся с высокими учебными способностями, посещающих дополнительные занятия
4	Уровень достижений обучающихся в исследовательской деятельности по предмету и внеучебной деятельности	Результативность участия обучающихся в исследовательской деятельности по предмету и внеучебной деятельности (олимпиады, конференции, турниры и иные мероприятия, проводимые в рамках внеучебной деятельности) - <b>победители и призеры</b> Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень
5	Результативность методической деятельности педагога	Представление результатов исследовательской, методической деятельности учителя на мероприятиях международного, всероссийского, регионального, муниципального уровня
6	Результативность собственной педагогической деятельности	Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (всероссийский, региональный, муниципальный уровень)
7	Участие педагога в разработке основной образовательной программы, иных локальных актов, направленных на развитие и повышение статуса учреждения	Участие педагога (да/нет)
8	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Реализация образовательных программ по физкультурно-оздоровительной и спортивной работе
		Доля вовлеченных обучающихся в физкультурно-оздоровительные мероприятия
		Проведение мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями (законными представителями) обучающихся
9	Создание образовательной инфраструктуры	Формирование комфортной развивающей образовательной среды (кабинет, музей, рекреации, холлы и т.д.)
		Эффективное применение информационных технологий в образовательном процессе
10	Обеспечение нового качества образования	Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки одаренных детей
		Активное применение в работе цифровых лабораторий, интерактивного оборудования, робототехники, мобильного класса
11	Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	Применение здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий, направленных на снижение утомляемости обучающихся
		Обеспечение безопасности детей во время дежурства по

		школе
12	Эффективность и результативность воспитательной работы педагогических работников	Участие в социально-значимых проектах разного уровня
		Доля детей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, вовлеченных в программы, проекты социализации
		Уменьшение количества детей «группы риска»