

РЕСПУБЛИКА ТЫВА
АДМИНИСТРАЦИЯ ПИЙ-ХЕМСКОГО КОЖУУНА

668510, Республика Тыва, г. Туран, ул., Кочетова, 11. тел/факс: (39435) 21-7-16

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

Администрации Пий-Хемского кожууна

22 января 2016 года № 45

г. Туран

Об утверждении методических рекомендаций по оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Пий-Хемского кожууна, Положений о выплатах стимулирующего характера работникам муниципальных образовательных учреждений Пий-Хемского кожууна

В целях реализации постановления администрации Пий-Хемского кожууна от 05 августа 2015 г. № 1078 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Пий-Хемского кожууна», приказа Министерства образования и науки Республики Тыва от 16 декабря 2015 № 1368-д «Об утверждении методических рекомендаций по оплате труда работников государственных образовательных организаций Республики Тыва» администрация Пий-Хемского кожууна ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемые:

Методические рекомендации по реализации мероприятий перехода на новую систему оплаты труда муниципальных образовательных учреждений Пий-Хемского кожууна (Приложение № 1);

Положение о выплатах стимулирующего характера работникам муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений Пий-Хемского кожууна (приложение № 2);

Положение о выплатах стимулирующего характера работникам муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений Пий-Хемского кожууна (приложение № 3);

Положение о выплатах стимулирующего характера работникам муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования Пий-Хемского кожууна (приложение 4);

Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников (приложение № 5);

Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре (приложение № 6);

Объемные показатели деятельности образовательных учреждений

и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей (приложение № 7);

Порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников образовательного учреждения (приложение № 8);

Перечень учреждений и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования (приложение № 9);

Перечень специалистов образовательных учреждений, работающих в сельской местности, к должностным окладам которых применяется компенсационный коэффициент 0,25 (приложение № 10);

Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных организациях, а также времени обучения в организациях высшего и профессионального образования и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации (приложение № 11).

2. Рекомендовать руководителям образовательных учреждений Пий-Хемского кожууна при разработке и принятии локальных нормативных актов руководствоваться настоящим постановлением администрации Пий-Хемского кожууна.

3. Начальнику МКУ «Управление образованием» администрации Пий-Хемского кожууна Самохвалову С.А. ознакомить с настоящим постановлением руководителей образовательных учреждений Пий-Хемского кожууна под роспись.

4. Действие данного постановления распространяется на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2015 года.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на начальника МКУ «Управление образованием» администрации Пий-Хемского кожууна Самохвалова С.А.

Председатель администрации
Пий-Хемского кожууна

М.В. Иусов

Методические рекомендации по реализации мероприятий перехода на новую систему оплаты труда муниципальных образовательных учреждений Пий-Хемского кожууна

1. Настоящие Методические рекомендации подготовлены с целью оказания методической помощи муниципальным образовательным учреждениям Пий-Хемского кожууна по введению в образовательных учреждениях новых систем оплаты труда работников в соответствии с постановлением Правительства Республики Тыва от 16.07.2015 № 357 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Тыва» (далее – постановление Правительства Республики Тыва № 357).

2. Системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (далее - Учреждений), включающие размеры оклада (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Республики Тыва № 357 устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

3. Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных статьей 130 Трудового кодекса Российской Федерации, включая:

- величину минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;
- ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями;
- сроки и очередность выплаты заработной платы;
- минимальные размеры выплат компенсационного характера, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- рекомендации российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- соглашение между Министерством образования и науки Республики Тыва и Региональным отделением профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по Республике Тыва на 2013-2016 годы;
- мнение соответствующих профсоюзов.

4. В целях приведения в соответствие с настоящими рекомендациями рекомендуется внести изменения в следующие локальные нормативные акты по переходу на новую систему оплаты труда:

- 1) приказ руководителя учреждения о переходе на новую систему оплаты труда, включающий мероприятия по разработке локальных нормативных актов по переходу на новую систему оплаты труда;
- 2) положение о новой системе оплаты труда в организации (оформляется в виде приложения к коллективному договору либо утверждается приказом руководителя организации с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации);
- 3) положение о выплатах стимулирующего характера работникам организации;
- 4) примерный регламент государственно-общественного распределения стимулирующей части заработной платы работников образовательной организации.

Важно учесть, что необходимо предупредить работников в письменном виде

(каждого персонально под роспись) об изменении условий оплаты труда не позднее, чем за два месяца в соответствии со статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

Также необходимо подготовить дополнительные соглашения к трудовым договорам работников Организации, **внести изменения в Устав Организации, предусматривающие полномочия Совета организации по распределению стимулирующих выплат работникам Организации и другие мероприятия.**

5. Руководителям Учреждений в целях приведения содержания трудовых договоров в соответствие с требованиями статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации рекомендуется конкретизировать условия оплаты труда работников в их трудовых договорах, в том числе размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат, надбавок и иных компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

В связи с этим рекомендуется заключить с работниками дополнительные соглашения к трудовым договорам, в которых структурировать условия оплаты их труда (взамен отсылочных норм к положению об оплате труда работников организации и иным локальным актам организации), предусмотрев в них размер:

- оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;
- выплат социального характера.

При установлении компенсационных выплат рекомендуется указывать в трудовых договорах работников, что они применяются для каждого конкретного рабочего места.

Выплаты стимулирующего характера рекомендуется увязывать с результатом работы.

6. Следует учитывать, что в случае, если установленные в соответствии с постановлением Правительства Республики Тыва от 16.07.2015 № 357 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Тыва» для работников образовательных учреждений должностные оклады (оклады), тарифные ставки (ставки заработной платы) с учетом доплат и надбавок (без учета стимулирующих выплат) оказываются ниже должностных окладов (окладов), тарифных ставок (ставок заработной платы) с учетом доплат и надбавок (без учета стимулирующих выплат), установленных по состоянию на дату перехода на новую систему оплаты труда, указанным работникам на время работы в данной образовательной организации при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации, выплачивается соответствующая разница в заработной плате. Данная выплата предусматривается системой оплаты труда образовательной организации.

7. В связи с введением новых систем оплаты работников Учреждения рекомендуется рассмотреть вопросы об оптимизации штатной численности Учреждения с направлением высвобожденных средств на стимулирование труда работников.

Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, рекомендуется использовать в соответствии с действующими нормативными актами на стимулирующие выплаты.

8. При формировании организацией ее штатного расписания рекомендуется исходить из принципа достаточности численного состава работников учреждения для гарантированного выполнения ими функций, задач и объемов работ.

9. При введении новых систем оплаты труда работников Учреждения муниципальные образовательные учреждения Пий-Хемского кожууна осуществляют взаимодействие с профессиональными союзами, в частности, по таким вопросам, как:

- участие профессиональных союзов в соответствующих комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений в разработке и (или) обсуждении проектов локальных нормативных актов муниципальных образовательных учреждений по вопросам оплаты труда;
- направление проектов локальных нормативных актов муниципальных

образовательных учреждений в сфере оплаты труда, а также документов и материалов, необходимых для их обсуждения, на рассмотрение в соответствующие комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов) и объединениям работодателей);

- рассмотрение решений соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений или мнений их сторон (заклучений соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей) по направленным им проектам локальных нормативных актов муниципальных образовательных учреждений по вопросам оплаты труда.

10. Коллективный договор (дополнительное соглашение) с учетом изменений рекомендуется направить в Министерство труда и социальной политики Республики Тыва для уведомительной регистрации.

11. Выплаты стимулирующего характера работникам образовательного учреждения устанавливаются Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения. Критерии и показатели, периодичность оценки эффективности работы определяются Положением о стимулирующих выплатах.

Стимулирующие выплаты работникам назначаются приказом руководителя образовательного учреждения на основании представления Комиссии по назначению стимулирующих выплат учреждения. В состав комиссии входят представители первичной организации Профсоюза, представители коллегиальных органов управления учреждения, предусмотренные Уставом этой образовательной организации, а так же могут входить представители учредителя учреждения. Комиссия обеспечивает государственно - общественный принцип управления организацией.

Стимулирующие выплаты за стаж работы, почетные звания и награды, молодым специалистам (стаж работы до 5 лет), за наставничество над молодыми назначаются в соответствии с постановлением Правительства РТ от 16 июля 2015 г. № 357, выплачиваются ежемесячно.

Стимулирующие выплаты за качество и высокие результаты назначаются по итогам работы за предыдущий период (квартал) и начисляются ежемесячно в пределах фонда оплаты труда с учетом бюджетных ассигнований (лимитов бюджетных обязательств).

Положение
о выплатах стимулирующего характера работникам муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений Пий-Хемского кожууна

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений (далее - МБДОУ) в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

2. Условия стимулирования

2.1. Сохранение здоровья воспитанников МБДОУ:

- высокий коэффициент сохранения здоровья воспитанников МБДОУ;
- снижение заболеваемости воспитанников МБДОУ;
- качество организации питания воспитанников МБДОУ;
- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников МБДОУ (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья и т.п.);
- осуществление коррекционной работы и/или инклюзивного образования при освоении общеобразовательной программы дошкольного образования в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования (далее - ФГОС ДО) с детьми, нуждающимися в оздоровлении, детьми с ограниченными возможностями здоровья, детьми- инвалидами.

2.2. Качество дошкольного образования в организации:

- достижение целевых ориентиров дошкольного образования - социально-нормативных возрастных характеристик возможных достижений ребенка на этапе завершения уровня дошкольного образования в соответствии с ФГОС ДО;
- высокие результаты методической деятельности (участие в муниципальных и региональных смотрах-конкурсах, призовые места в конкурсах, конференциях);
- участие в проведении семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования (городе, кожууне, республике), в работе муниципальных методических объединениях;
- участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ.

2.3. Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса:

- привлечение внебюджетных средств (для создания предметно-развивающей среды, информационно-методическое обеспечение воспитательно-образовательного процесса и др.);

- создание предметно-пространственной среды дошкольной организации, обеспечивающей максимальную реализацию образовательного потенциала пространства организации, группы, прилегающей к организации территории в соответствии с особенностями каждого возрастного этапа, охраны и укрепления здоровья детей.

2.4. Кадровые ресурсы дошкольной образовательной организации:

- укомплектованность педагогическими кадрами (текущая кадров), их качественный состав;

- профессиональное развитие педагогических и руководящих работников, в том числе их дополнительного образования;

- консультативная поддержка педагогических работников и родителей (законных представителей) по вопросам образования и охраны здоровья детей, в том числе инклюзивного образования;

- развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях);

- сохранение молодых специалистов.

2.5. Эффективность управленческой деятельности:

- обеспечение государственно-общественного характера управления в организации (наличие и работа родительского комитета, участие родителей (законных представителей), воспитанников в работе Совета МБДОУ, попечительских советов и др.);

- исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.);

- отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций;

- объемы привлечения внебюджетных средств;

- призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и регионального уровней.

2.6. Эффективное управление качеством:

- работа с широким кругом социальных партнеров МБДОУ;

- эффективность маркетинговой деятельности (изучение МБДОУ образовательных запросов и требований к условиям учебно-воспитательной деятельности, разработка новых образовательных услуг, соответствующих выявленным запросам, формирование спроса на образовательные услуги, расширение дополнительного образования);

- эффективность PR-деятельности (по наличию публикаций в СМИ и данным изучения общественного мнения о качестве работы МБДОУ и направленности его деятельности на реализацию интересов воспитанников обучающихся, их родителей (законных представителей), общественности.

- Установление условий стимулирования, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса, не допускается.

3. Критерии стимулирования руководителя МБДОУ

Степень достижения цели учреждения, управления и контроля по каждому показателю (0 - не ставятся цели; 1 - ставятся, но не всегда реализуются; 2 - цели оптимальны, реализуются достаточно полно).

Таблица 1

Критерии	Показатели
1	2
<p>Сохранение здоровья воспитанников МБДОУ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - снижение заболеваемости воспитанников дошкольной образовательной организации; - качество организации питания воспитанников МБДОУ (разнообразие меню, контроль организации питания, приказы по организации питания); - организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников МБДОУ (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья и т.п.); - осуществление необходимой коррекции недостатков в физическом и (или) психическом развитии воспитанников; - организация коррекционной работы для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья
<p>Качество дошкольного образования в дошкольном учреждении</p>	<ul style="list-style-type: none"> - целевые ориентиры дошкольного образования - социально-нормативные возрастные характеристики возможных достижений ребенка на этапе завершения уровня дошкольного образования; - высокие результаты методической деятельности (участие в муниципальных и региональных смотрах-конкурсах, призовые места в конкурсах, конференциях); - участие в проведении семинаров, совещаний, конференций по вопросам повышения качества образования (городе, кожууне, республике); - участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ
<p>Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса</p>	<ul style="list-style-type: none"> - привлечение внебюджетных средств (для создания предметно-развивающей среды, информационно-методическое обеспечение воспитательно-образовательного процесса и др.); - создание предметно-пространственной среды дошкольной организации, обеспечивающей максимальную реализацию образовательного потенциала пространства организации, группы, прилегающей к организации территории в соответствии с особенностями каждого возрастного этапа, охраны и укрепления здоровья детей;

<p>Кадровые ресурсы дошкольного образовательного учреждения</p>	<ul style="list-style-type: none"> - укомплектованность педагогическими кадрами (текучесть кадров), их качественный состав; - профессиональное развитие педагогических и руководящих работников, в том числе их дополнительного образования; - консультативная поддержка педагогических работников и родителей (законных представителей) по вопросам образования и охраны здоровья детей, в том числе инклюзивного образования; - развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях); - сохранение молодых специалистов.
<p>Эффективность управленческой деятельности</p>	<ul style="list-style-type: none"> - обеспечение государственно-общественного характера управления в организации (наличие и работа родительского комитета, участие родителей воспитанников в работе Совета МБДОУ, попечительских советов и др.); - исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.); - отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций - объемы привлечения внебюджетных средств; - призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и регионального уровней.
<p>Эффективное управление качеством:</p>	<ul style="list-style-type: none"> - работа с широким кругом социальных партнеров МБДОУ; - эффективность маркетинговой деятельности (изучение МБДОУ образовательных запросов и требований к условиям учебно-воспитательной деятельности, разработка новых образовательных услуг, соответствующих выявленным запросам, формирование спроса на образовательные услуги, расширение дополнительного образования); - эффективность PR-деятельности (по наличию публикаций в СМИ и данным изучения общественного мнения о качестве работы образовательной организации и направленности его деятельности на реализацию интересов обучающихся, их родителей, общественности).

4. Критерии стимулирования труда педагогического работника

4.1. Стимулирующие выплаты за качество обучения и воспитания

устанавливаются в пределах фонда оплаты труда. При «оптимальном качестве обучения и воспитания» стимулирующие выплаты могут составить до 30 процентов ставки воспитателя. При «хорошем качестве образования и воспитания» выплаты составят до 20 процентов. Если оценка воспитателя ниже оценки «хорошее качество образования и воспитания», то ежемесячные стимулирующие выплаты не производятся.

Таблица 2

Коэффициенты значимости

Должность	Основания для ежемесячных доплат	Коэффициент значимости Кз
Воспитатель и др. педагогические работники	за «хорошее качество обучения» за «оптимальное качество обучения»	до 0,2 до 0,3

4.2. Перечень оснований для стимулирования представлен в таблице 3 «Показатели оценки эффективности деятельности педагогических работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений».

Таблица 3

Показатели оценки эффективности деятельности педагогических работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений

№	Показатели эффективности деятельности педагога	Уровень в баллах	Допустимое количество	Источник информации
<i>I</i>	Реализация дополнительных проектов	21,0		
1.1	Участие педагога МБДОУ в реализации инновационных проектов: творческих, исследовательских и т.д. - используют в дополнительных программах - используют в соответствии с программой ДОУ - частично используют	По одному критерию. 3,0 2,0 1,0		Отчеты о ходе и результатах реализации проектов
1.2	Участие педагога МБДОУ в профессиональных конкурсах и мероприятиях различных уровней (за последние 5 лет) международного федерального регионального муниципального	Баллы суммируются 4 3 2 1		Наличие сертификатов, дипломов и грамот

1.3	Наличие воспитанников группы, охваченных конкурсными мероприятиями различных уровней ДООУ, городской, республиканской и т.д.), в общей численности воспитанников (не менее 25 %) <i>(приложить список детей и конкурсных мероприятий)</i>	менее 25 %– 1,0 от 25% – 3,0		Наличие сертификатов, дипломов и грамот
1.4	Наличие призеров и победителей конкурсных мероприятиями различных уровней (ДООУ, кожуунный, республиканской и т.д.) <i>(приложить список призеров и победителей, названия мероприятия)</i>	1,0 (за каждое призовое место), но не более 5,0		Наличие сертификатов, дипломов и грамот.
1.6	Взаимодействие с организациями социума	1,0		Наличие договора (плана работы)
1.7	Организация педагогом кружковой, студийной работы с воспитанниками группы	3,0		Рабочая программа
2	Организация (участие) в системных исследованиях, мониторинге индивидуальных достижений воспитанников	6,0		
2.1	Участие в системных исследованиях, мониторинге индивидуальных достижений воспитанников	3,0		Результаты мониторинга
2.2	Реализация педагогом индивидуальных образовательных маршрутов воспитанников	3,0		Наличие индивидуальной программы
3	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	10		
3.1	Размещение на сайте МБДОУ (не реже 1 раза в квартал) информации для родителей воспитанников	2,0		Наименование и даты размещения информации
3.2	Актуальное, своевременное и эстетичное оформление в группах информационных уголков для родителей	До3,0		Результаты контроля
3.3	Участие родителей воспитанников в мероприятиях, предусмотренных планом работы организации, акциях, проектах, реализуемых в рамках основной образовательной программы дошкольного образования	менее 25 %– 1,0 менее 50 %– 2,0 от 50%– 3,0		Список мероприятий и ФИО участников
3.7	Отсутствие обоснованных жалоб Наличие жалоб	3,0 -3,0		Письменная жалоба
3.8	Отсутствие задолженности по	2,0		Сверка с

	родительской плате за предоставление услуг			бухгалтерией, справка заведующей
4	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы дошкольного образования	9		
4.1	Представление опыта работы по реализации основной образовательной программы дошкольного образования на (в): - Педагогических советах, семинарах, практикумах, мастер-классах, открытых мероприятиях <i>(приложить перечень)</i> - в СМИ, сайте МБДОУ и др.; - разработка и выпуск методических материалов в профессиональных изданиях, прошедших внутреннюю или внешнюю экспертизу	1,0 (за каждое) 2,0 3,0		Наличие протоколов, предоставление печатных материалов в методический кабинет
4.2	Использование ИКТ и других инновационных технологий для реализации основной образовательной программы дошкольного образования <i>(приложение: пояснения)</i>	2,0		Результаты контроля
4.5	Разработка и реализация рабочих программ.	3,0		Наличие программы
5	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	17		
5.1	Положительные результаты мониторинга состояния здоровья воспитанников Пропущенные дни по болезни: - до 10% - - от 10 до 20% /для воспитателей/	3,0 2,0		Данные медсестры
5.2	Положительные результаты мониторинга посещаемости воспитанников (исходя из нормы) (без уважительной причины): 100% - 99- 84% 79-73% /для воспитателей/	5,0 4,0 3,0		Табель
5.3	Отсутствие случаев травматизма среди воспитанников группы во время пребывания в МБДОУ. Наличие травмы -	3,0 -3,0		Акт по травматизму
5.4	Наличие участников и призеров спартакиад, соревнований, других мероприятий физкультурно-	1,0 (участие) 3,0 (наличие призеров)		Наличие сертификатов, дипломов и

	оздоровительной направленности (МБДОУ, городской, республиканской и др.)			грамот.
5.5	Качественная работа педагогов по организации питания воспитанников (без замечаний)	1,0		Наблюдение медсестры, старшего воспитателя, родителей (законных представителей)
5.6	Положительные результаты работы и создание условий для успешной адаптации воспитанников вновь сформированных групп	1,0		Адаптационные карты
6	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей	2,0		
6.1	Своевременное выявление детей из социально-неблагополучных семей, взаимодействие с инспектором по охране прав детства по реализации плана работы с детьми из социально-неблагополучных семей /для социальных педагогов, педагогов психологов/	2,0		Наличие плана
7	Создание элементов образовательной инфраструктуры	5,0		
7.1	Соответствие образовательной среды требованиям безопасности, санитарных норм и реализуемой в организации образовательной программы дошкольного образования	2,0		Акты, справка
7.2	Творческий подход педагогов к созданию предметно-развивающей среды в группах, кабинетах (мобильность, новизна, эстетика оформления) <i>(приложение: перечень нового оборудования)</i>	2,0		Акты, справка
7.3	Творческий подход педагогов к благоустройству и созданию развивающей среды на прогулочных участках (новизна, разнообразие, эстетика оформления) <i>(приложение: перечень нового оборудования)</i>	2,0		Акты, справка
7.4	Привлечение родителей к созданию развивающей среды группы и ДОУ <i>(в том числе спонсорская помощь)</i>	2,0		Акты, справка
8.0	Педагог имеет:			
	Грамоту ДОУ	1		Наличие сертификатов,
	почетную грамоту муниципального	1		

органа управления образования (муниципального образования)			дипломов и грамот.
Грамота Администрации Пий-Хемскогокожууна	1		
Грамота Хурала Пий-Хемскогокожууна	1		
Почетную грамоту Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Тыва	2		
Почетную грамоту Правительства Республики Тыва	2		
Почетную грамоту Великого Хурала (Парламента) Республики Тыва, ЦК профсоюза образования	2		
Имеет грамоту призёра в профессиональных конкурсах муниципального уровня	2		
Принимал участие в профессиональных конкурсах (муниципального, республиканского, российского уровня) последние 5 лет	1		
Стал призером профессиональных конкурсов РТ и РФ за последние 5 лет	2		
Имеет награды регионального и федерального уровня (медали, ордена)	2		
Участие в научно-практических конференциях муниципального, регионального уровня (за последний 2 года) с докладом	2		
Участие в научно-практических конференциях регионального уровня с научным докладом	1		
Участие в научно-практических конференциях федерального и международного уровня (за последний год) с научным докладом	2		

4.3. Суммарная оценка определяется следующим образом:

Воспитатели: если суммарный балл по всем критериям определен на уровне 55-70 баллов, то качество образования «оптимальное», а коэффициент значимости $K_z =$ до 0,3 – самый высокий;

если суммарный балл по всем критериям составляет от 45 до 54, то качество образования «хорошее», коэффициент значимости $K_z =$ до 0,2;

если суммарный балл по всем критериям 44 и ниже, то качество образования «удовлетворительное», коэффициент значимости не устанавливается.

Другие педагоги: если суммарный балл по всем критериям определен на уровне 47-62 баллов, то качество образования «оптимальное», а коэффициент значимости $K_z =$ до 0,3 – самый высокий;

если суммарный балл по всем критериям составляет от 37 до 46, то качество образования «хорошее», коэффициент значимости $K_z =$ до 0,2;

если суммарный балл по всем критериям 36 и ниже, то качество образования «удовлетворительное», коэффициент значимости не устанавливается.

**Перечень оснований для стимулирования руководителей МБДОУ
представлен в таблице 4 «Показатели оценки эффективности деятельности
руководителей муниципальных дошкольных образовательных учреждений».**

Таблица 4

№ п/п	Наименование показателя	Расчет показателя (Р)	Единица измерения	Уровень в баллах	Допустимое кол-во	Источник информации
Целевые показатели, характеризующие основную деятельность - 64 балла						
1	Соответствие деятельности МБДОУ требованиям законодательства в сфере образования	- отсутствие предписаний надзорных органов о нарушении законодательства в сфере образования в отчетном периоде; - наличие предписаний надзорных органов о нарушении законодательства в сфере образования, замечания по которым устранены в полном объеме в отчетном периоде в соответствии с установленным сроком или досрочно; - отсутствие объективных жалоб от родителей воспитанников	Балл (суммируется)	5 3 5	10	Информация МБДОУ, предписания надзорных органов, наличие жалоб и обращений
2	Функционирование системы государственного управления в МБДОУ	- Размещение информации на сайте о деятельности: Наблюдательного Совета, Управляющего Совета, Попечительского Совета, Совета родителей, Совета отцов, - Наличие отчета о самообследовании МБДОУ	Балл суммируется	4 4 2 1 1 2	10	Информация на сайте МБДОУ

3	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг дополнительного образования	Доля родителей (законных представителей) по результатам анкетирования, оценивающего качество предоставления образовательных услуг: 90-100% 80- 89% 70-79%	Балл выставляется по одному критерию	5 3 2	5	Анализ анкет
4	Информационная открытость МБДОУ	- наличие действующего сайта МБДОУ в соответствии с требованиями законодательства - обновление сайта МБДОУ в соответствии с требованиями законодательства (не позднее 10 дней с момента изменений) - информация не обновляется	Балл суммируется	5 5 -5	10	Информация МБДОУ
5	Реализация социо-культурных проектов	-Функционирование мини-музеев, театральных студий, социальных проектов Содействие в организации и проведении мероприятий муниципального и регионального уровня	Балл суммируется	1 за каждый проект, но не более 5 5	10	Наличие рабочих программ, проектов

6	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов	Доля численности молодых специалистов со стажем до 5 лет от общего количества педагогических работников МБДОУ: $P = A / B \times 100$, где: А - количество педагогических работников в возрасте до 30 лет в отчетном периоде; В - общее количество педагогических работников МБДОУ в отчетном периоде $P > 6\%$ $P > 5\%$ $P > 3\%$ Организация целевого обучения (наставничество, Школа молодого воспитателя и др.)	Балл суммируется	6 5 3 4	10	Информация МБДОУ, информация муниципальных органов управления образованием
7	Реализация программ направленных на работу с одаренными и детьми	Наличие призовых мест по итогам участия воспитанников в конкурсах, соревнованиях, фестивалях: - на федеральном уровне, - республиканском уровне, - муниципальном уровне	Балл суммируется	5 3 2	10	Информация МБДОУ (списки детей, грамоты, дипломы, сертификаты)
8	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	- Наличие программ по сохранению и укреплению здоровья детей - Высокий индекс здоровья (21) - Отсутствие случаев травматизма - Наличие случаев травматизма	Балл суммируется	4 3 3 -3	10	Информация МБДОУ, информация муниципальных органов управления образованием
9	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы в МБДОУ	Работа спортивных секций, кружков (за каждый кружок или секцию один балл, но не более трёх баллов) Участие в спортивных мероприятиях воспитанников и педагогов МБДОУ: - призеры городских и республиканских соревнований - участники городских и республиканских мероприятий	Балл суммируется	1-4 4 2	10	Информация МБДОУ, информация муниципальных органов управления образованием

10	Реализация программ дополнительного образования воспитанниками МБДОУ	$P = A / B \times 100$, где: А - число воспитанников МБДОУ, которым оказываются дополнительные образовательные (оздоровительные) услуги в отчетном периоде; В - общее количество воспитанников МБДОУ	Балл суммируется		10	Информация МБДОУ (приказы о дополнительных услугах, списки детей)
		$60\% < P \leq 100\%$ $45\% < P \leq 60\%$ $25\% < P \leq 45\%$				
-Наличие условий для реализации программ дополнительного образования				5		
Максимальное количество баллов					95	

4.4. Перечень оснований для стимулирования иных работников из числа административно-управленческого персонала МБДОУ представлен в таблице 5 «Стимулирующие выплаты иным работникам из числа административно-управленческого персонала муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений».

Таблица 5

**Стимулирующие выплаты
иным работникам из числа административно-управленческого персонала
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Пий-Хемского кожууна »**

Должность	Основания для стимулирования	Коэффициент значимости Кз
Заместитель директора по воспитательно-образовательной работе (старший воспитатель)	1) высокий уровень организации и контроля учебной воспитательной работы; 2) высокий уровень сохранения контингента воспитанников; 3) эффективная организация дополнительного образования; 4) эффективная организация инновационной (экспериментальной) деятельности педагогов; 5) «Оптимальное», «Хорошее» качество обучения МБДОУ.	до 0,7Кзр
Заместитель директора по АХЧ	1) Высокое качество организации ремонтных работ;	до 0,5 Кзр

	<p>2) поддержание хорошего состояния школьного хозяйства;</p> <p>3) безопасность деятельности членов коллектива;</p> <p>4) выполнение требований Госпотребнадзора, Роспотребнадзора и Энергонадзора;</p> <p>6) своевременное представление показаний приборов учета энергоносителей в соответствующие инстанции.</p>	
<p>Главный бухгалтер</p>	<p>1) Достоверное и объективное отражение всех операций финансово-хозяйственной деятельности организации и обеспечение систематического контроля за расходованием денежных средств и материальных ценностей в соответствии с целевым назначением;</p> <p>своевременное и качественное предоставление отчетности;</p> <p>выполнение финансовой дисциплины;</p> <p>2) организация бухгалтерского учета в соответствии с нормативными актами, осуществление контроля за постановкой и состоянием отчетности в организации;</p> <p>3) контроль за выполнением плана финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации, в том числе за счет приносящей доход деятельности;</p> <p>4) отсутствие кредиторской задолженности по заработной плате и других статей экономической классификации;</p>	<p>до 0,4</p>

	выполнение целевых индикаторов средней заработной платы педагогических работников; 5) своевременное списание основных средств; 6) разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов с учетом оптимизации расходов организации; 7) качественное ведение документации; 8) проведение инвентаризации.	

4.5. Основания для стимулирования учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала указаны в таблице 6.

Таблица 6

**Стимулирующие выплаты
учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу муниципального
бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Пий-Хемского кожууна»**

Должность	Основания для стимулирования	Кз
Обслуживающий персонал	1) качественное проведение генеральных уборок; 2) содержание участка в соответствии с требованиями СанПиНа; 3) качественная уборка помещений; 4) оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, выполнению дополнительных работ.	до 0,4
Работники пищеблока	1) качественное питание, удовлетворяющее СанПиНам; 2) высокая культура обслуживания; 3) содержание участка в соответствии с требованиями СанПиНа; 4) качественная уборка помещений.	до 0,4

**5. Стимулирующая часть оплаты труда
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
Пий-Хемского кожууна**

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в фонде оплаты труда образовательного учреждения определяется в пределах фонда оплаты труда, установленного планом финансово-хозяйственной деятельности образовательного учреждения, должен составлять не более 20 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований и средств от приносящей доход деятельности. При определении потребности в бюджетных ассигнованиях за счет бюджета учитываются целевые показатели Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597.

Если объем средств фонда стимулирования, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности, оказывается ниже, то коэффициент значимости уменьшается всем претендентам пропорционально.

Выплаты стимулирующей части руководителям и работникам, в том числе педагогическим работникам, производятся по результатам предыдущего квартала в пределах фонда оплаты труда с учетом бюджетных ассигнований (лимитов бюджетных обязательств).

Положение о выплатах стимулирующего характера работникам муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений Пий-Хемского кожууна

1. Порядок установления стимулирующих выплат

1.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются образовательным учреждением с учётом мнения представительного органа работников в пределах фонда оплаты труда, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников, и устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Выплаты стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам образовательного учреждения.

При установлении выплат стимулирующего характера для работников образовательного учреждения следует исходить из необходимости определения качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников образовательного учреждения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учётом показателей эффективности деятельности образовательного учреждения.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к минимальному окладу (ставке) без учёта повышающего коэффициента.

1.2. В целях поощрения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера за:

- качество;
- высокие результаты;
- выплаты за почётные звания и учёную степень;
- выплаты молодым специалистам;
- стаж педагогической работы;
- премии за выполненную работу.

Стимулирующие выплаты за качество и высокие результаты работы выплачиваются в случаях:

- особого режима работы, связанного с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы техники, программного обеспечения, инженерных и хозяйственных эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

- высокой организации и проведения уроков и внеурочных мероприятий, а также высоких показателей успеваемости по данным контроля школьного, регионального и федерального уровней;

- организации и проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения;

- непосредственного участия в реализации национальных проектов, региональных и муниципальных программ;

- выполнения функций наставников над молодыми педагогами (с педагогическим стажем до двух лет) дошкольных образовательных, общеобразовательных учреждений, учреждений дополнительного образования в размере не менее 20 процентов ставки заработной платы (должностного оклада наставника).

Выплаты за почётные звания, учёную степень и знаки отличия, выплаты молодым специалистам, доплата за стаж педагогической работы и стимулирующие выплаты за выполнения функций наставников над молодыми педагогами (с педагогическим стажем до двух лет) общеобразовательных учреждений являются гарантированными.

1.3. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера рекомендуется учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения;
- участие в течение периода в выполнении особо важных и срочных работ (мероприятий)

1.4. Перечень стимулирующих выплат за почётные звания и учёную степень установлен постановлением Правительства Республики Тыва от 16.07.2015 № 357.

1.5. Перечень минимальных коэффициентов для определения ежемесячных надбавок педагогическим работникам, поступающим на работу по полученной специальности впервые, определён постановлением Правительства Республики Тыва от 16.07.2015 г. № 357.

Перечень минимальных коэффициентов за стаж педагогической работы определён постановлением Правительства Республики Тыва от 16.07.2015 № 357.

1.6. Иные выплаты из фонда стимулирования производятся с учётом фактической учебной нагрузки, но не более чем за норму рабочего времени.

1.7. Выплаты стимулирующего характера работникам образовательного учреждения производятся по решению руководителя образовательного учреждения в пределах фонда оплаты труда, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников, на основании предложений Комиссии по стимулированию с учётом мнения представительного органа работников организации.

1.8. Для работников образовательного учреждения может быть установлен один или несколько видов премий:

- премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ.

1.9. Решение о введении конкретной премии принимает работодатель на основании Положения о премировании работников образовательного учреждения. При этом наименование премии, период, за который выплачивается премия, устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом работодателя в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда. Работодатель при принятии локального нормативного акта учитывает мнение представительного органа работников.

1.10. При наличии почетных званий «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель», а также других почетных званий СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в СССР, наименование которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный» (при условии соответствия почетного звания профилю организации, а специалистам организации при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин) коэффициент стимулирования руководящим работникам и специалистам организации образования составляет - 0,2, почетных званий Республики Тыва - 0,1 в соответствии с постановлением Правительства Республики Тыва от 16 июля 2015 г. № 357.

1.11. При наличии у работника ученой степени «кандидат наук» коэффициент стимулирования составляет 0,1, «доктор наук» - 0,2 с учетом фактической учебной нагрузки, но не более чем за норму рабочего времени.

1.12. При наличии у работника почётных званий и учёной степени применение повышающего коэффициента производится по большему основанию.

Надбавка за наличие почетных знаков «Почетный работник общего образования», почетных значков «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры и спорта» производится по основному месту работы в размере до 20 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом фактической учебной нагрузки, но не более, чем за норму рабочего времени.

При наличии почетных званий, установленных пунктом 1.10, и почетных знаков и значков, установленных пунктом 1.12, оплата производится по 2 основаниям.

1.13. Прочие выплаты из фонда стимулирования производятся с учетом фактической учебной нагрузки, но не более, чем за норму рабочего времени.

1.14. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам включают поощрительные выплаты по результатам труда, определяются личным трудовым вкладом педагога с учётом конечных результатов работы образовательного учреждения, за высокое качество работы.

1.15. На основании настоящего Положения работник образовательного учреждения имеет право на получение стимулирующих выплат по результатам своего труда. **Выплаты стимулирующего характера за качество работы, в том числе руководителям, педагогическим работникам устанавливаются по итогам работы за квартал в пределах фонда оплаты труда.**

2. Стимулирование труда учителя за качество работы.

2.2. 2.1.

2.3. Стимулирующая часть заработной платы учителя зависит от качества обучения. При «оптимальном качестве обучения» стимулирующие выплаты могут составить до 30 процентов ставки учителя, при «хорошем качестве образования» выплаты составят до 20 процентов ставки, если оценка качества обучения, которое осуществляет учитель, ниже оценки «хорошее качество образования», то стимулирующие выплаты не производятся.

2.4. Качество обучения определяется по следующим критериям: квалификация учителя; условия: образовательные технологии, условия обучения по своему предмету; обученность учащихся и по дополнительным показателям качества обучения. Каждому учителю присваивается уровень качества обучения: оптимальное, хорошее, удовлетворительное и низкое качество обучения.

2.5. Для определения качества обученности применяются результаты независимого мониторинга, проводимого комиссиями муниципального, регионального или федерального уровней. В таблице 7 приведены баллы, соответствующие успеваемости и «качеству».

Определение уровня обученности

Таблица 7

Качество обученности в %	100	90-99	80-89	70-79	60-69	50-59	49-не ниже 40
Успеваемость, в %							
100	20 баллов	18 баллов	16 баллов	14 баллов	12 баллов	10 баллов	8 баллов
90		17 баллов	15 баллов	13 баллов	11 баллов	9 баллов	7 баллов
80			14 баллов	12 баллов	10 баллов	8 баллов	6 баллов

«Процент успеваемости» и «процент обученности» определяются по «поэлементной и пооперационной» технологии. По этой технологии проверяются не только знания, но и приобретенные обучающимися компетенции.

2.2. Совокупность уровня обученности и качества обучения являются составляющими оценки качества работы учителя.

Индикаторы качества обучения

Название индикатора	Баллы
1. Критерий «Квалификация учителя»	
Учитель имеет:	
почётные грамоты Учреждения;	0,5
почётные грамоты муниципального уровня;	1
грамоты Великого Хурала (Парламента) Республики Тыва,	2
грамоты Правительства Республики Тыва;	2
почётные грамоты Министерства образования и науки РФ	4
грамоту призера муниципального профессионального конкурса	2
Учитель:	
поощрён за участие в профессиональных конкурсах республиканского уровня	1
стал победителем профессиональных конкурсов, конференций республиканского уровня	2
поощрение за участие в профессиональных конкурсах федерального уровня	4
грантополучатель профессиональных конкурсов федерального уровня или награждён медалью, орденом РТ или РФ	4
призер профессиональных конкурсов, конференций или член жюри профессиональных конкурсов, член аттестационных комиссий городского и республиканского уровня	До 10
проводил открытые уроки и мероприятия на оптимальном уровне на муниципальном и республиканском уровнях	До 10
прохождение курсов повышения квалификации (по 2 балла за каждый)	До 10
прохождение независимого тестирования учителем	До 10
организация и участие в проведении курсов повышения квалификации сторонними организациями	До 10
<i>Максимальное количество баллов можно присвоить учителю по критерию «Квалификация учителя».</i>	<i>10</i>
2. Критерий «Образовательные технологии»	
Использование общественно признанной авторской методики, в том числе использование развивающих, проектных, исследовательских технологий, методов фиксации и оценивания учебных достижений, результатов применений этих технологий.	До 5
Использование общественно признанных воспитательных технологий, в том числе участие в реабилитационных программах	До 10
Наличие авторских технологий и результаты её эффективности, наличие изданных учебников, методических и учебных брошюр, используемых в учебном процессе	До 10
Положительная динамика в сокращении правонарушений и уровня воспитанности класса (для классных руководителей)	До 10
Разработка и внедрение авторских или адаптированных программ	До 10
Выполнение программ профильного изучения предметов	До 5

Максимальное количество баллов можно присвоить учителю по критерию «Образовательные технологии».	10
3. Критерий «Условия обучения по предмету»	
Использование цифровых образовательных ресурсов, медиатек, ресурсов Интернет на уроках	до 5
Эффективное использование материально-технического обеспечения по предмету (разработки по применению)	до 7
Обеспечение учебного кабинета в соответствии с государственными требованиям к нему	до 10
Максимальное количество баллов можно присвоить учителю по критерию «Условия обучения по предмету».	10
4. Критерий «Обученность учащихся» (таблица 6)	
Качество обучения в баллах определяется по таблице 6.	до 20
Результаты независимого мониторинга	
5. Критерий «Дополнительные показатели»	
Подготовка призеров муниципальных, республиканских и федеральных предметных олимпиад	до 10
Участие в муниципальных, республиканских и федеральных конкурсах и проектах, предметных олимпиадах	до 8
Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации	до 2
Максимальное количество баллов можно присвоить учителю по критерию «Дополнительные показатели»	20
Максимальное количество баллов можно присвоить учителю	70

Механизм оценки образовательного результата следующий. Каждому показателю первых трех критериев присваивается от 0 до 10 баллов при наличии или отсутствии подтверждения соответственно (согласно таблице 7). По критерию «Обученность» присваиваются баллы согласно механизму, описанному в пункте 2.3.

Качество обучения определяется как сумма баллов за квалификацию учителя, технологию, условия обучения, обученность и успешность учащегося:

$$КО = KB + T + У + О + Д, \text{ где:}$$

- КО* - количество баллов за качество обучения,
- KB* - количество баллов по критерию «Квалификация учителя»,
- T* - количество баллов по критерию «Технология»,
- У* - количество баллов по критерию «Условия»,
- О* - количество баллов по критерию «Образование учащегося»,
- Д* - количество дополнительных баллов.

После подсчета баллов по приведенной выше формуле выводится заключение об уровне качества обучения учителем.

Если суммарный балл:

от 52 до 62, то качество образования «хорошее», в этом случае коэффициент значимости $K_z =$ до 0,2;

от 63 и выше, качество образования «оптимальное», а коэффициент значимости $K_z =$ до 0,3 - самый высокий.

3.

Стимулирующие выплаты работникам из числа административно-управленческого персонала

Стимулирующие выплаты работникам из числа административно-управленческого персоналу за качество выполняемых работ составляют до 50 процентов должностного оклада.

Показатели эффективности деятельности руководителей муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений Республики Тыва

Наименования показателя	Наименование критерия	Методика расчета, Целевое значение	Периодичность
1. Основная деятельность учреждения Совокупная значимость критериев по первому разделу - 60 баллов			
Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования	<ul style="list-style-type: none"> - наличие лицензий на ведение образовательной деятельности, - государственной аккредитации; - отсутствие предписаний надзорных органов; - наличие паспорта готовности к новому учебному году; - отсутствие объективных жалоб 	<ul style="list-style-type: none"> - наличие всех документов - 5 баллов, - отсутствие какого либо из документов - 0 баллов за каждый; 	Один раз в квартал до 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом
Выполнение муниципального задания	Наличие подписанного муниципального задания и дополнительного задания Учредителя	<ul style="list-style-type: none"> - выполнение на 100% - 5 баллов - выполнение на 90-99% - 4 балла; - 80-89% — 3 балла. 	Один раз в квартал до 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом
Функционирование системы муниципального общественного управления	Наличие и эффективная деятельность структур муниципального-общественного управления: <ul style="list-style-type: none"> - попечительского, - наблюдательного, - управляющего совета, и др.) 	- наличие - 5 баллов	Один раз в квартал до 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом
Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг и услуг по дополнительному образованию	Результаты опроса населения по удовлетворенности родителей качеством предоставляемых образовательных услуг, в том числе услуг по дополнительному образованию	<ul style="list-style-type: none"> - удовлетворены образованием до 100 % от числа опрошенных - 5 баллов, - до 80 % - 3 балла, - до 50 % - 1 балл, 	Один раз в квартал до 15 числа месяца, следующего за отчетным кварталом

Информационная открытость образовательного учреждения	- наличие и обновление сайта образовательного учреждения, - электронного дневника; - наличие электронного журнала; - наличие элементов документооборота.	- наличие на сайте размещенных локальных актов образовательного учреждения, информационных материалов, в т.ч. протоколов комиссии по распределению стимулирующего фонда, - наличие дневника; - наличие журнала; - наличие элементов документооборота - 5 баллов	один раз в год до 15 января
Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних	Динамика правонарушений	- отсутствие - 5 баллов, - динамика снижения - 3 балла, - динамика роста - (-3) балла	один раз в год до 15 января
Реализация проекта обучения одаренных детей и талантливой молодежи Результативность участия обучающихся на Всероссийской олимпиаде школьников, НПК и т.п. (некоммерческих) по общеобразовательным предметам	- наличие победителей муниципальных; республиканских, российских и международных олимпиад и НПК.	- наличие победителей муниципальных республиканских олимпиад и НПК; - наличие победителей российских олимпиад и НПК; - наличие победителей международных олимпиад и НПК - 5 баллов.	Один раз в квартал до 15 числа месяца, следующего за отчетным кварталом
Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивные секции, соревнования)	Охват учащихся физкультурно-оздоровительной и спортивной работой	80 - 100% - 5 баллов; 70-79% - 4 балла 61-69% - 3 балла менее 50% - 0 баллов	Один раз в квартал до 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом
Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов	наличие электронных курсов и дистанционной формы обучения по индивидуальным учебным планам	- охват составляет 91-100% учебных предметов или учащихся- 5 баллов; - 81-90% - 4 балла; - 71-80% - 3 балла; - 61-70% - 2 балла - 50-60% - 1 балл	один раз в полугодие до 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом

Реализация профильного обучения	Наличие и реализация профильных программ и программ углубленного изучения учебного предмета для выбора будущего профиля в 10-11 классах	- охват составляет 91-100% от общего количества 9-11 классов - 5 баллов; - 81-90% - 4 балла; - 71-80% - 3 балла; - 61-70% - 2 балла - 50-60% - 1 балл	один раз в год до 15 января
Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по материалам контрольных мероприятий)	за наличие положительной динамики по результатам контрольных срезов: -на школьном уровне -на муниципальном уровне -на региональном уровне	1 балл 3 балла 5 баллов	один раз в год до 15 января
Сохранность контингента обучающихся (коэффициент выбытия из образовательного учреждения)	Отсев учащихся по причине неудовлетворенности качеством образования.	Наличие отсева учащихся - за каждого ученика (-1) балл	один раз в год до 15 января
Отношение среднего балла ЕГЭ у 10 % выпускников с лучшими результатами к среднему баллу ЕГЭ у 10 % выпускников с худшими результатами	$N > K_{\text{рег}} N = \frac{\sum_{i=1}^n N_i}{n}$ (N - средний балл)	5 баллов 4 балла 3 балла 2 балла 1 балл	один раз в год до 15 января
Результаты итоговой аттестации обучающихся	- наличие выпускников, не получивших аттестаты среднего (полного) общего образования	наличие - (-1) балл (балл умножается на количество не получивших аттестаты), отсутствие - 4 балла	один раз в год до 15 января
2 .Финансово-экономическая деятельность Совокупная значимость критериев по второму разделу - 20 баллов			
Соотношение заработной платы педагогических работников образовательного учреждения к средней заработной плате в экономике	- размер средней заработной платы педагогических работников к размеру средней заработной платы	- достижение планового значения - 10 баллов; - меньше планового значения - 0 баллов.	Один раз в квартал до 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом
Исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности	исполнение плана ФХД при 100% финансировании Учредителем	- исполнение - 7 балл	Один раз в квартал до 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом

ведение бухгалтерского учета	Отсутствие грубых нарушений бухгалтерского учета	- 3 балла за отсутствие грубых нарушений; - 2 балла в случае исправления нарушений. - 1 балл при наличии незначительных нарушений.	
3. Деятельность учреждения, направленная на работу с кадрами Совокупная значимость критериев по третьему разделу- 30 баллов			
Уровень квалификации педагогических работников	Соответствие квалификации работников занимаемым должностям.	-при полном соответствии по трем категориям работников: администрации, основной персонал (учителя), учебно-вспомогательный персонал обслуживающий персонал - 3 баллов.	
	Своевременное прохождение курсов повышения квалификации педагогическими работниками	2 балла	один раз в год до 15 января
	организации		
	Доля педагогов, имеющих высшую и первую квалификационную категорию	не менее 80% - 10 баллов; не менее 70% - 5 баллов; менее 60% - 3 балла	один раз в год до 15 января
Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов	доля работников основного персонала в возрасте до 30 лет от общей численности основного персонала	отношение количества педагогических работников в возрасте до 30 лет к общему количеству: - 30% и более - 5 баллов; - от 20% до 30% - 4 баллов; - от 10 до 20% - 3 балла - менее 10 % - 2	один раз в год до 15 января
Итого совокупность баллов по разделу - 100 баллов			

Если сумма баллов лежит в пределах от 80-100 — работа руководителя оценивается как эффективная оптимального уровня, $K_{зр} = 0,8$.

Если сумма баллов лежит в пределах от 50-79 - работа руководителя оценивается как эффективная достаточного уровня, $K_{зр} = 0,6$.

Если сумма баллов 49 и ниже, работа руководителя оценивается как не эффективная, требующая принятия мер по повышению уровня эффективности.

<p>Заместитель директора по воспитательной работе</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Эффективная организация и обеспечение контроля учебно-воспитательной работы. 2) сохранность контингента; 3) отсутствие правонарушений среди обучающихся или динамика снижения доли от их общего количества; 4) организация работы общественных органов, участвующих в управлении образовательной организации; 5) поддержание благоприятного психологического климата в коллективе; 6) организация востребованного обучающимися дополнительного образования; 7) формирование компетенций, положительных качеств личности; 8) своевременное и качественное предоставление отчетности; 9) организация учебно-методических семинаров для учителей; 10) организация предпрофильного и профильного обучения, контроля за самостоятельной работой учащихся. 	<p>до 0,7 Кзр</p>
<p>Заместитель директора (кроме заместителя директора по АХЧ)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Высокий уровень организации и контроля воспитательной работы; 2) организация работы общественных органов участвующих в управлении образовательной организации; 3) поддержание благоприятного психологического климата в коллективе; 4) организация востребованного учащимися дополнительного образования; 5) формирования положительных качеств личности на уровне региона; 6) своевременное и качественное предоставление отчетности; 7) отсутствие правонарушений среди обучающихся или динамика снижения доли от их общего количества; 8) организация востребованного обучающимися дополнительного образования; <p>своевременное и качественное предоставление отчетности.</p>	<p>до 0,7 Кзр</p>
<p>Заместитель директора по АХЧ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Высокое качество организации ремонтных работ; 2) поддержание хорошего состояния школьного хозяйства; 3) бестравматическая деятельность членов коллектива; 4) сохранение здоровья членов коллектива; 5) выполнение требований Госпожнадзора, Роспотребнадзора и Энергонадзора; 6) своевременное представление показаний приборов учета энергоносителей в соответствующие инстанции. 	<p>до 0,5 Кзр</p>

Главный бухгалтер	<ol style="list-style-type: none"> 1) Достоверное и объективное отражение всех операций финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации и обеспечение систематического контроля за расходованием денежных средств и материальных ценностей в соответствии с целевым назначением; своевременное и качественное предоставление отчетности; выполнение финансовой дисциплины; 2) организация бухгалтерского учета в соответствии с нормативными актами, осуществление контроля за его постановкой и состоянием отчетности в организации; 3) контроль за выполнением плана финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации, в том числе за счет предпринимательской и иной приносящей доход деятельности; выполнением целевых индикаторов средней заработной платы педагогических работников, отсутствие кредиторской задолженности по заработной плате; 4) своевременное списание основных средств; 5) разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов с учетом оптимизации расходов организации; 6) качественное ведение документации; 7) проведение инвентаризации. 	до 0,5
-------------------	---	--------

При утверждении образовательным учреждением Положения об оплате труда работников целевые показатели стимулирования руководителя организации не включаются.

При выявлении фактов кредиторской задолженности по заработной плате при полном выделении средств учредителем согласно утвержденному плану финансово-хозяйственной деятельности, производится снижение коэффициента значимости руководителя не менее чем на 0,2; нецелевом использовании бюджетных средств - не менее чем на 0,2; наличии задолженности по налоговым платежам - не менее чем на 0,3; возникновении очагов инфекционных заболеваний - на 0,3; возгорании на территории учреждения - на 0,3.

4. Основания для стимулирования учебно-вспомогательного персонала представлены в таблице 10.

Таблица 10

Стимулирующие выплаты учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу

Должность	Основания для стимулирования	Кз
Учебно-вспомогательный персонал	<ol style="list-style-type: none"> 1) Разработка, издание, изготовление и внедрение инновационных разработок для повышения качества обучения и воспитания; 2) высокое качество содержания материально-технической части, поддерживающей высокое качество образования 	до 0,5

Заведующий библиотекой, библиотекарь	<ol style="list-style-type: none"> 1) Высокая читательская активность учащихся, учителей и сотрудников; 2) высокая культура обслуживания; 3) участие в общешкольных, городских, республиканских мероприятиях; 4) оформление тематических выставок. Выполнение плана работ библиотекаря.	до 0,5
Работники бухгалтерии: кассир, бухгалтер	<ol style="list-style-type: none"> 1) Своевременное и качественное предоставление отчетности; 2) соблюдение финансовой дисциплины; 3) контроль за выполнением сметы расходов организации (плана финансово-хозяйственной деятельности), в том числе за счет предпринимательской и иной приносящей доход деятельности; 4) недопущение кредиторской задолженности по заработной плате и другим статьям экономической классификации; 5) целевое расходование бюджетных средств; 6) разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов с учетом оптимизации расходов организации; 7) качественное ведение документации; 8) проведение инвентаризации; 9) своевременное списание основных средств. 	до 0,5
Водитель	<ol style="list-style-type: none"> 1) Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта; 2) обеспечение безопасности перевозки; 3) отсутствие ДТП, замечаний. 	до 0,5
Обслуживающий персонал (гардеробщица, уборщик, грузчик, электрик-сантехник, дежурные, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, машинист по стирке и ремонту одежды, подсобный рабочий, слесарь-сантехник, и др.)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Качественное проведение генеральных уборок; 2) содержание участка в соответствие с требованиями СанПиНа; 3) качественная уборка помещений; 4) оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, выполнению дополнительных работ. 	до 0,5

5. Критерии для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда социального педагога представлены в таблице 11.

**Критерии эффективности профессиональной деятельности
по направлениям**

<i>Диагностическая деятельность</i>	<i>Всего 12 баллов</i>
- социологические исследования контингента учащихся	2
- социологические исследования контингента семей	2
- формирование подгрупп учащихся: ВШУ, учет в ОПДН, КДН, безнадзорные, беспризорные, прогнозируемая группа риска	2
- формирование подгрупп семей: малообеспеченная, многодетная, опекунская, неблагополучная	2
- оформление социального паспорта школы	3
- составление аналитических материалов по запросу администрации	1
<i>Консультативная деятельность</i>	<i>Всего 4 балла</i>
- работа с учащимися	1
- работа с педагогами	1
- работа с родителями	1
- составление аналитических материалов по запросу администрации	1
<i>Обучающая, развивающая деятельность</i>	<i>Всего 4 балла</i>
- разработка и внедрение правовых уроков, линейек, классных часов, родительских собраний	3
- информационные стенды	1
<i>Учебно-методическая деятельность</i>	<i>Всего 6 баллов</i>
- написание статей, выступление на педсоветах, семинарах	1
- участие в региональных, российских конкурсах	2
- разработка и внедрение инновационных программ деятельности	3
<i>Сопровождение деятельности</i>	<i>Всего 6 баллов</i>
- ведение картотеки социально-педагогического патронажа курируемых групп учащихся	2
- ведение картотеки социально-педагогического патронажа курируемых групп семей	2
- отслеживание динамики	2
<i>Профилактическая деятельность</i>	<i>Всего 12 баллов</i>
- разработка и внедрение мероприятий, направленных на предупреждение правонарушений и преступлений несовершеннолетних	3
- мероприятия, направленные на исполнение требований всеобуча	3
- мониторинг профилактической деятельности (положительная динамика правонарушений, совершенных учащимися «группы риска»)	6
<i>Сопровождение учащихся и семей, нуждающихся в специальной помощи</i>	<i>Всего 4 балла</i>
- внедрение адресных программ реабилитации	2
- положительная динамика реабилитационной деятельности	2
<i>Диспетчерская деятельность</i>	<i>Всего 2 балла</i>
- взаимодействие с государственными, общественными организациями и ведомствами соответственно направлениям социальнопедагогической деятельности	2

Если суммарный балл по всем критериям оценки качества работы социального педагога достигает 45 баллов, то качество образования «оптимальное», а коэффициент значимости $K_3 =$ до 0,3 - самый высокий.

Если суммарный балл по всем критериям составляет от 35 до 44 баллов, то качество образования «хорошее», коэффициент значимости $K_3 =$ до 0,2.

6. Критерии для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда педагога-психолога представлены в таблице 12.

Таблица 12

Показатели эффективности деятельности

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторы)	Расчет показателей	Источник данных	Баллы
1. Результаты коррекционной развивающей деятельности	познавательной и эмоционально-волевой сферы воспитанников, включенных в коррекционно-развивающую работу	Процент количества воспитанников с положительной динамикой от общего количества воспитанников, данной категории	От 60% и выше - 5 баллов От 50% до 60% - 4 балла	Мониторинг обследования, анализ практической работы	
	1.2. Положительная динамика развития познавательной и эмоционально-волевой сферы одаренных детей	Процент количества воспитанников с положительной динамикой от общего количества воспитанников, данной категории	от 70% и выше - 5 баллов	Мониторинг обследования, анализ практической работы	
	1.4. Использование компьютерных программ в диагностике и коррекционно-	Факт использования	Наличие использован и е программы - 2 балла	работы компьютерные распечатки	
2. Профилактическая деятельность	2.1. Разработка или внедрение профилактических программ и рекомендаций педагогам, родителям по вопросам воспитания обучения и развития	Факт разработки или внедрения профилактических программ и рекомендаций	Наличие программ, рекомендаций и й - до 3х баллов	Разработанные Программы, рекомендации, справки зам. директора по УВР, отзывы	
	2.2. Мероприятия, направленные на выявление и предупреждение возникновения явлений дезадаптации воспитанников	Наличие данной формы работы	Имеются аналитическое и вывод - до 3х баллов	План работы, мониторинг обследования, справки.	
3. Психологическое сопровождение	3.1. Внедрение адресных комплексных психолого-педагогических программ в МБДОУ для детей группы риска и детей нуждающихся в реабилитации	Наличие данной формы работы, документация по утвержденной форме	Имеются аналитическое сопровождение и выводы - до 3х	Мониторинг, справки, план работы	

4.Диагностическая деятельность	4.1. Диагностика детей поступающих в МБДОУ	Процент количества воспитанников продиагностированных от поступивших детей	от 70% и выше - 2 балла	Наличие аналитических отчетов с выводами
	4.2. Диагностика познавательного уровня и психологического развития интеллекта воспитанников разных возрастных групп	Процент количества воспитанников продиагностированных	от 75% - 2 балла	Наличие аналитических отчетов с выводами
	4.3. Диагностическое обследование по запросу.	Процент количества воспитанников продиагностированных по отношению к заявлениям	100% - 2 балла	Наличие аналитических отчетов с выводами
	4.4. Диагностика девиантного поведения	Процент количества воспитанников продиагностированных с девиантным поведением	100% - 2 балла	Наличие аналитических отчетов с выводами
	4.5. Диагностика психологической комфортности (безопасности)	Процент количества воспитанников продиагностированных	75% и выше - 2 балла	Диагностика, аналитическое сопровождение, выводы Диагностик
5.Консультативная деятельность	5.1. Консультации (семинары) с педагогами по результатам психодиагностических обследований, по личным проблемам, по решению конфликтных ситуаций.	Процент количества проведенных мероприятий в соответствии с планом и запросам	100% - 2 балла	Наличие консультаций, справок, отзывов.
	5.2. Работа с родителями: тематические родительские собрания, Индивидуальные консультации, Консультации по результатам работы с детьми.	Процент количества проведенных мероприятий в соответствии с планом и запросам родителей (заявлений)	100% - 2 балла	Наличие консультаций, справок, отзывов.
	5.3. Консультирование психологов МБДОУ муниципального района (городского округа).	Процент количества проведенных мероприятий в соответствии с планом	100% - 2 балла	Наличие консультаций
6. Личные достижения и профессионализм	6.1. Включенность в работу методических объединений, педсоветов, просветительская деятельность, научно-методическая, инновационная и др.	Факт привлечения педагога - психолога На педсовет, семинар, презентации, открытые мероприятия, руководство творческой группой	Выступления на педсовете - 1 балл, Семинары, мероприятия - 1 балл, Руководство творческой	Документация, данные соцопроса, отзывы администрации
	6.2. Взаимодействие с внешними структурами для решения проблем воспитанников (ПМПК, экспертные советы, МБДОУ - преемственность	Наличие договоров о взаимодействии с внешними структурами	Факт наличия - до 3 баллов	Договоры, приказы, отчеты о совместной деятельности

6.3. Повышение квалификации	Аспирантура, соискательство, второе образование, курсы повышения квалификации	Аспирантура, второе образование, Курсы повышения квалификации - 2 балла	Свидетельства, документы об окончании курсов	
6.4. Обобщение опыта, издание собственных методических разработок, публикации	Факт обобщения опыта Наличие методических разработок, публикации	Факт обобщения опыта - 2 балла Наличие методических разработок - 2 балла Публикации - 2 балла	Анализ работы, информационная справка заместителя директора по УВР	
6.5. Конкурсы профессионального мастерства	Уровень участия	Федеральный - 4 балла, Республ. - 3 балла, Муниципальный - 2 балла, МБДОУ - 1 балла (дополнительно 2 балла за	Приказ, дипломы, грамоты	
6.6. Состояние документации педагога-психолога	Наличие планов, характеристик, отчетов	При наличии (без замечаний)	Отчетная документация	
<p>Основания для стимулирующих выплат: При «оптимальном» качестве работы - от 60 и выше баллов, коэффициент значимости K_3 составляет до 0,3. При «хорошем» качестве работы - 50-59 баллов K_3 составляет до 0,2.</p>		Решение комиссии:		

7. Критерии для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда учителя-логопеда (учителя-дефектолога) представлены в таблице 13.

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторы)	Расчет показателей	Источник данных	Баллы
1. Результаты коррекционно-развивающей деятельности	Положительная динамика коррекционно-развивающей помощи детям, получающим логопедическое (дефектологическое) сопровождение	Процент количества обучающихся с положительной динамикой от общего количества учащихся, данной категории	От 60% и выше - 10 баллов От 40% до 59% - 8 баллов	Мониторинг обследования, анализ практической работы логопеда (дефектолог)	

	Положительная динамика развивающей работы с детьми с тяжелыми нарушениями речи	Процент количества обучающихся с положительной динамикой от общего количества воспитанников, данной категории	От 20% - 5 баллов 35% и более - 10 баллов	Мониторинг обследования, анализ практической работы логопеда, речевые карты (карты)	
	Положительная динамика коррекционной работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	Дополнительная коррекционная работа с такими детьми	Охват детей свыше 20% - 5 баллов, Свыше 30% - 10баллов, Свыше 40% - 15 баллов		
	Расширение зоны обслуживания	Охват воспитанников логопедической (дефектологической)	8 баллов - 35-40 детей за ставку 6 баллов - 30-35 детей	Приказ по МБДОУ	
	Использование компьютерных программ в диагностике и коррекционно-развивающей	Факт использования	Наличие и использование программ - 5 баллов	Отчет работы, справка заместителя	
2. Личные достижения и профессионализм	2.1. Включенность в работу методических объединений, педсоветов, просветительская деятельность, консультации педагогам, родителям и	Факт привлечения для решения проблем обучающихся	При наличии - 4 балла	Школьная документация, данные соцопроса, отзывы администрации	
	2.2. Взаимодействие с внешними структурами для решения проблем обучающихся (ПМПК, МБДОУ-преемственность и	Наличие договоров о взаимодействии с внешними структурами	Факт наличия - 4 балла	Договоры, отчеты о совместной деятельности	
	2.3. Повышение квалификации	Аспирантура, соискательство, второе образование, курсы повышения квалификации	Аспирантура, второе образование - 3 балла Курсы повышения квалификации - 2 балла	Свидетельства, документы об окончании курсов	

2.4. Обобщение опыта, издание собственных методических разработок, публикации	Факт обобщения опыта Наличие методических разработок, публикации	Факт обобщения опыта - 2 балла Наличие методических разработок - 2 балла Публикации - 2 балла	Анализ работы, информационная справка заместителя директора	
2.5. Конкурсы профессионального мастерства	Уровень участия	Федеральный - 6 баллов Областной - 5 баллов Муниципальный - 4 балла Школьный - 2 балла (+ 2 балла за победу)	Приказ, дипломы, грамоты	
2.6. Состояние документации логопеда	Наличие планов, характеристик, отчетов	При наличии (без замечаний) - 2 балла	Отчетная документация	

Основания для стимулирующих выплат за качество работы:

Если суммарный балл по всем критериям оценки качества работы социального педагога достигает 54 баллов и выше, то качество образования «оптимальное», а коэффициент значимости $K_3 =$ до 0,3 - самый высокий.

Если суммарный балл по всем критериям составляет от 46 до 53 баллов, то качество образования «хорошее», коэффициент значимости $K_3 =$ до 0,2.

8. Критерии для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда педагога-организатора.

Таблица 14

Должность	Основания для стимулирования	K_3
Педагог-организатор	1) Внедрение эффективных технологий комплексного сопровождения учащихся; 2) результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися и студентами; 3) обеспечение благоприятного психолого-педагогического микроклимата в коллективе. Отсутствие конфликтных ситуаций;	до 0,3 при «оптимальном качестве работы», до 0,2 - при «хорошем качестве работы»
	4) оптимальное взаимодействие с социальными партнерами; 5) своевременное и качественное ведение банка данных учащихся, охваченных различного видами контроля.	

Положение о выплатах стимулирующего характера работникам муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования Пий-Хемского кожууна

1. Условия введения стимулирующих выплат. Размеры стимулирующих выплат (доплат и надбавок) по должностям работников

1.1. Общий размер доплат работникам за дополнительную работу и надбавок за качественные показатели работы, интенсивность и напряженность труда определяется в зависимости от выполняемого работником дополнительного объема работ, их качества или интенсивности, устанавливаются приказом директора организации дополнительного образования детей по согласованию в пределах средств фонда оплаты труда в рамках доведенных бюджетных ассигнований (лимитов бюджетных обязательств) на календарный год.

1.2. Доплаты и надбавки могут устанавливаться на определенный период времени или за выполнение конкретного объема работ.

1.3. Размеры доплат и надбавок уменьшаются или отменяются при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины приказом директора.

1.4. Выплаты стимулирующего характера (надбавки и доплаты) к должностным окладам работникам организации дополнительного образования устанавливаются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда согласно таблицам 15-20.

2. Показатели (основания) для выплат стимулирующего характера за качество работы работникам муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования Пий-Хемского кожууна

Таблица 15

Стимулирующие выплаты педагогам и тренерам-преподавателям дополнительного образования

№	Показатели	Измерители	Расчет измерителей	Макс. число баллов по критериям
1.	Организация образовательной деятельности	1.Реализация образовательных программ целевого обеспечения:	Наличие рецензии	
		1.1. Авторская программа		
		1.2.Экспериментальная программа		3

		1.3. Модифицированная (адаптированная)		2	
		2. Полнота реализации дополнительных образовательных программ	Процент выполнения:		
			80% - 85%	5	
			75%- 80%	3	
			70%-75%	2	
		3. Динамика образовательных результатов (наличие диагностической работы)	Итоговые мониторинговые формы контроля (по полугодиям)	оптимальный до 5 хороший до 3	
		4. Сохранность контингента объединений	85% - 95%	5	
			75% - 85%	3	
			70% - 75%	2	
2.	Воспитательная деятельность	Реализация плана воспитательной работы с обучающимися (деятельность на основе плана мероприятий)	Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия воспитательного характера (по полугодиям)	до 5	
				85% - 95%	5
				75% - 85%	3
				70% - 75%	2
3.	Работа с родителями	Реализация плана взаимодействия с родителями (деятельность на основе плана)		оптимальный - до 5 хороший - до 3	
4.	Образовательные технологии	1. Использование развивающих, проектных, исследовательских технологий, методов фиксации и оценивания результатов, достижений применений этих технологий		оптимальный до 5 хороший до 3	

		2.Использование разработанных педагогом занятий и мероприятий с использованием новых цифровых образовательных ресурсов допущенных внешней экспертизой.		оптимальный до 7 хороший до 5
		3.Наличие собственных методических рекомендаций и пособий, используемых в образовательном процессе.		оптимальный - до 10 хороший- до 7
5	Обученность обучающихся	Соответствие знаний, умений, навыков (в соответствии с образовательной программой ДОД)	75% - 85%	15
			65% - 75%	10
			55% - 65%	5
			45%-55%	3
			ниже 40%-45%	1
6	Успешность обучающихся. Дополнительные показатели качества обучения	Подготовка призеров и победителей олимпиад, конкурсов, конференций, соревнований различного уровня:	федерального	до 40
			республиканского	до 15
			спортсменов разрядников (по направлению образовательной программы)	до 10

Таблица 16

Критерии «Квалификация педагога и тренера-преподавателя дополнительного образования»

Требования к педагогу дополнительного образования	Название критерия	Баллы
Педагог дополнительного образования	Спортивный разряд (по направлению деятельности)	1
	Инструкторское звание (по направлению деятельности)	2
	почетные грамоты муниципального органа управления образования;	1
	грамоту призера муниципального профессионального конкурса.	2
	почетные грамоты Министерства образования и науки Республики Тыва;	2

	почетные грамоты и награды ведомств, учреждений и общественных объединений РТ и РФ (по направлению деятельности)	2
Максимальное количество баллов можно присвоить педагогу по критерию «Квалификация педагога дополнительного образования».		10
Педагог имеет: I квалификационную категорию, высшее образование, прошел повышение квалификации за последние 5 лет	грамоту (диплом) за участие в профессиональных конкурсах республиканского уровня;	1
	стал победителем профессиональных конкурсов, конференций, соревнований и т.п. республиканского уровня;	1
	Спортивный разряд (по направлению деятельности)	1
	Инструкторское звание (по направлению деятельности)	2
	почетные грамоты Министерства образования и науки Республики Тыва;	2
	почетные грамоты и награды ведомств, учреждений и общественных объединений РТ и РФ (по направлению деятельности)	2
	почетной грамотой Правительства Республики Тыва	2
	почетной грамотой Федерального Центра (по направлению деятельности)	2
почетный знак и (или) памятную медаль РТ и (или) РФ (по направлению деятельности)	4	
Максимальное количество баллов можно присвоить педагогу дополнительного образования I квалификационной категории по критерию «Квалификация педагога дополнительного образования»		14
педагог имеет высшую квалификационную категорию, высшее образование, прошел повышение квалификации за последние 5 лет	Спортивный разряд (по направлению деятельности)	1
	Инструкторское звание (по направлению деятельности)	2
	спортивное звание (по направлению деятельности)	2
	грамоту (диплом) за участие в профессиональных конкурсах федерального уровня;	2
	призер профессиональных конкурсов, конференций соревнований и т.д. федерального уровня;	3
	почетные грамоты Министерства образования и науки Республики Тыва;	2
	почетные грамоты и награды ведомств, учреждений и общественных объединений РТ и РФ (по направлению деятельности)	2
	почетной грамотой Правительства Республики Тыва	2
	почетной грамотой Федерального Центра (по направлению деятельности)	2
почетный знак и (или) памятную медаль РТ и (или) РФ (по направлению деятельности)	4	
Максимальное количество баллов можно присвоить педагогу дополнительного образования высшей квалификационной категории по критерию «Квалификация педагога дополнительного образования».		20

Механизм определения образовательного результата педагога и тренера-преподавателя муниципальной организации дополнительного образования детей

Уровень образовательного результата (УОР) педагогической деятельности педагога и тренера-преподавателя дополнительного образования образовательной организации определяется как сумма баллов за показатели реализации образовательной программы (таблица 15) и показатели квалификации педагога и тренера-преподавателя дополнительного образования (таблица 16):

$$\text{УОР} = \text{ОД} + \text{ВД} + \text{Т} + \text{О} + \text{У} + \text{Кв}, \text{ где:}$$

ОД - количество баллов по показателю «Организация образовательной деятельности»;

ВД - количество баллов по показателю «Воспитательная деятельность»;

Т - количество баллов по показателю «Образовательные технологии»;

О - количество баллов по показателю «Обученность обучающихся»;

У - количество дополнительных баллов по показателю «Успешность»;

Кв - количество баллов по показателю «Квалификация педагога».

После подсчета баллов по приведенной выше формуле выводится заключение об уровне образовательного результата педагогической деятельности по уровню суммарного балла.

В зависимости от суммарного балла определяется уровень образовательного результата.

Если суммарный балл по всем критериям определен на уровне 85 и выше, то качество образования «оптимальное», а коэффициент значимости $K_3 =$ до 0,3 - самый высокий.

Если суммарный балл по всем критериям составляет от 70 до 79, то качество образования «хорошее», коэффициент значимости $K_3 =$ до 0,2.

Таблица 17

Группа административно-управленческого персонала

№	Должность	Показатели, основания для ежемесячных выплат	Коэффициент значимости (K_3)
---	-----------	--	----------------------------------

1	Директор	<p>1. Оптимальная организация деятельности образовательной организации;</p> <p>2. Обоснованное целеполагание, выполнение целевых показателей деятельности образовательной организации;</p> <p>3. Высокое качество планирования;</p> <p>4. Организация контроля на высоком уровне, системный анализ деятельности образовательной организации;</p> <p>5. Своевременное регулирование и коррекция деятельности;</p> <p>6. Обеспечение кадров высокого уровня;</p> <p>7. Своевременность предоставления документов, информации и отчетов;</p> <p>8. Выполнение трудового договора с учредителем;</p> <p>9. Оформление правоустанавливающих документов и локальных нормативных актов;</p> <p>10. Соблюдение сроков прохождения лицензирования, государственной аккредитации;</p> <p>10. Организация бухгалтерского учета в</p>	<p>К_{зр} - «оптимальный уровень»- до 0,8 К_{зр} - «хороший уровень» -до 0,6</p> <p>по приказу учредителя</p>
		<p>осуществление контроля за его постановкой и состоянием отчетности в образовательной организации;</p> <p>12. Соблюдение финансовой дисциплины;</p> <p>13. Контроль выполнения плана финансово - хозяйственной деятельности образовательной организации, в том числе за счет предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;</p> <p>14. Отсутствие кредиторской задолженности по заработной плате; выполнение целевых индикаторов заработной платы педагогических работников;</p> <p>15. Целевое расходование бюджетных средств;</p> <p>16. Сохранность государственной собственности;</p> <p>17. Повышение квалификации;</p> <p>18. Применение в работе современных форм и методов организации труда;</p> <p>19. Организация и проведение мероприятий направленных на повышение авторитета и имиджа среди населения;</p> <p>20. Системное выполнение регионального</p>	

2	Заместитель директора	<p>1. Обеспечение эффективного контроля за образовательной и воспитательной деятельностью;</p> <p>2. Сохранения контингента учащихся;</p> <p>3. Высокое качество подготовки и проведения массовых мероприятий</p> <p>4. Оптимальная организация учебно-методических семинаров для педагогов;</p> <p>5. Своевременное и качественное предоставление отчетной документации;</p> <p>6. Применение в работе современных форм и методов организации труда.</p> <p>7. Организация и проведение мероприятий направленных на повышение авторитета и имиджа среди населения.</p> <p>8. Системное выполнение регионального</p>	до 0,7 Кзр.
3	Заместитель директора по административно-хозяйственной	<p>1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в организации в соответствии с требованиями;</p> <p>2. Обеспечение выполнения требований Госпотребнадзора и Роспотребнадзора и Энергонадзора и охраны труда;</p> <p>3. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;</p>	до 0,5Кзр

	деятельности	<p>5. Соблюдение особого режима работы связанного с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы техники, программного обеспечения, инженерных и хозяйственных эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательной организации;</p> <p>4. Бестравматическая деятельность членов коллектива;</p> <p>5. Сохранение и улучшение материально-технической базы организации;</p> <p>6. Своевременное и</p>	
--	--------------	--	--

4	Руководит ель структурн ого подразделе ния (отдела)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Эффективная организация деятельности подразделения (отдела), 2. Обеспечение эффективного контроля за деятельностью подразделения(отдела); 3. Эффективная организация инновационной и другой деятельности; 4. Разработка, издание, изготовление и внедрение инновационных разработок для повышения качества обучения и воспитания; 5. Применение в работе современных форм и методов организации труда; 6. Организация и проведение мероприятий направленных на повышение авторитета и имиджа среди населения; 7. Системное выполнение регионального плана «дорожной карты», государственного задания. 8. Обеспечение участия педагогических работников структурного подразделения в мероприятиях республиканского, 	«оптимальный уровень»-до 0,5 «хороший уровень» -до 0,4
5	Главный бухгалтер	<ol style="list-style-type: none"> 1) Достоверное и объективное отражение всех операций финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации и обеспечение систематического контроля за расходованием денежных средств и материальных ценностей в соответствии с целевым назначением; своевременное и качественное предоставление отчетности; выполнении финансовой дисциплины; 2) организация бухгалтерского учета в соответствии с нормативными актами, осуществление контроля за его постановкой и состоянием отчетности в организации; 3) контроль за выполнением плана финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации, в том числе за счет предпринимательской и иной приносящей доход деятельности; целевых 	до 0,5

		<p>индикаторов заработной платы педагогических работников.</p> <ol style="list-style-type: none"> 4) своевременное списание основных средств; 5) разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов с учетом оптимизации расходов организации; 6) качественное ведение документации; 7) проведение инвентаризации. 	
--	--	---	--

Стимулирующие выплаты учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

№	Должность	Показатели, основания для ежемесячных выплат	Коэффициент значимости (К ₃)
1	Специалисты в области финансово-экономической деятельности бухгалтерского учета	1.Своевременное и качественное предоставление отчетности; 1. Соблюдение финансовой дисциплины; 2. Контроль над выполнением сметы расходов организации, в том числе за счет предпринимательской и иной приносящей доход деятельности; 3. Недопущение кредиторской задолженности по заработной плате и другим статьям экономической классификации; 4. Целевое расходование бюджетных средств; 5. Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов с учетом оптимизации расходов образовательной организации; 6. Качественное ведение документации; 7. Проведение инвентаризации; 8. Своевременное списание основных средств; Ю.Отсутствие зафиксированных нарушений со стороны налоговых органов, органов финансового контроля и главного распорядителя бюджетных средств (по результатам работы за квартал)	до 0,5
2	Водитель	1.Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта. 2.Обеспечение безопасности перевозки. 3.Отсутствие ДТП, замечаний	до 0,5
3	Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал (дежурный по залу, техник по ремонту, программист, специалист по кадрам, рабочий по комплексному обслуживанию здания, уборщик территории, кочегар, __уборщик помещений и т.д.	1. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, выполнению дополнительных работ 2. Содержание участка в соответствие с требованиями СанПиНа; 3.Эффективное и рациональное использование материалов и оборудования; 4. Качественное ведение документации; 5.Отсутствие обоснованных жалоб на работника	до 0,5

Если объем средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации на стимулирующую часть, оказывается ниже, то коэффициент значимости уменьшается всем претендентам пропорционально.

Стимулирующие выплаты административному, учебно-вспомогательному и прочему персоналу определяются аналогично положению общеобразовательных учреждений с учетом специфики. **Стимулирующие выплаты руководителю устанавливаются учредителем.**

При выявлении фактов кредиторской задолженности при полном выделении средств учредителем согласно утвержденной на календарный год смете расходов по заработной плате, производится снижение коэффициента значимости не менее чем на 0,2; нецелевом использовании бюджетных средств не менее чем на 0,2; возникновении очагов инфекционных заболеваний - на 0,3; возгорании на территории организации - на 0,3.

Снижение размера коэффициента и размеров стимулирующих выплат производится со следующего, с момента возникновения (выявления) случая, месяца.

3. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам учреждений дополнительного образования спортивной направленности

Таблица 19

Рекомендуемые размеры выплат за качество выполняемых работ (тренеры-преподаватели)

Показатель	Критерий	Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты в баллах
Выполнение дополнительных образовательных программ (общеразвивающих, предпрофессиональных), программ спортивной подготовки	1) Доля спортсменов, успешно выполнивших контрольно-переводные нормативы	
	66% и выше	20 баллов
	51-65%	15 баллов
	35-50%	10 баллов
	2) Разработка методических рекомендаций по проведению «Открытых занятий», рабочих программ на этапах обучения	
	4 и более	20 баллов
	4-3	15 баллов
	1-2	10 баллов
	3) Сохранность состава обучающихся в группах начальной подготовки, спортивно-оздоровительных группах, занимающихся по общеобразовательным и дополнительным предпрофессиональным и общеразвивающим программам	
	85% и выше	20 баллов
	от 75-84%	15 баллов
	от 51-74%	10 баллов

Качество спортивной подготовки	4) Стабильность состава обучающихся на тренировочном этапе занимающихся на дополнительном этапе предпрофессиональных программ	
	от 91-100%	20 баллов
	81-90%	15 баллов
	70-80%	10 баллов
	5) Подготовка из числа обучающихся спортсменов:	до 20 баллов
	- более 10 обучающихся, имеющих юношеский разряд;	10 баллов
	- 1 разряда (за каждого обучающегося)	7 баллов
	- КМС	10 баллов
	- Мастер спорта России	15 баллов
	- Мастер спорта России международного класса	20 баллов

Примечание:

1. Максимальное количество баллов по всем критериям: 100 баллов.

Если суммарный балл по всем критериям оценки качества работы педагога достигает 71 балла и выше, то качество образования «оптимальное», а коэффициент значимости K_3 = до 0,3 - самый высокий.

Если суммарный балл по всем критериям составляет от 51 до 70 баллов, то качество образования «хорошее», коэффициент значимости K_3 = до 0,2.

Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников

1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

2. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

2.1. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

1. педагогическим работникам, отнесенным к профессорско-преподавательскому составу;

2. старшим воспитателям учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования и дополнительным общеобразовательным программам, и домов ребенка, осуществляющих образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности;

3. педагогам-психологам;

4. социальным педагогам;

5. педагогам-организаторам;

6. мастерам производственного обучения;

7. старшим вожатым;

8. инструкторам по труду;

9. педагогам-библиотекарям;

10. методистам и старшим методистам учреждений, осуществляющих образовательную деятельность;

11. тьюторам учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, за исключением учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования;

12. руководителям физического воспитания учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования;

13. преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности;

14. инструкторам-методистам, старшим инструкторам-методистам учреждений, осуществляющих образовательную деятельность.

2.2. Продолжительность рабочего времени 30 часов в неделю устанавливается старшим воспитателям (за исключением старших воспитателей, указанных в пункте 2.1 настоящего Приложения).

2.3. Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- учителям-дефектологам;

- учителям-логопедам.

2.4. Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- музыкальным руководителям;
- концертмейстерам.

2.5. Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

2.6. Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- инструкторам по физической культуре;
- воспитателям учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, в которых созданы условия для проживания воспитанников в интернате, а также для осуществления присмотра и ухода за детьми в группах продленного дня, учреждений для детей- сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, учреждений (групп), в том числе санаторных, для обучающихся (воспитанников) с туберкулезной интоксикацией, медицинских учреждений, учреждений социального обслуживания, осуществляющих образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности (далее - медицинские организации и организации социального обслуживания) (за исключением воспитателей, предусмотренных в пунктах 2.5 и 2.7 настоящего Приложения).

2.7. Норма часов педагогической работы 36 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам дошкольного образования, образовательным программам среднего профессионального образования, а также осуществляющих присмотр и уход за детьми (за исключением воспитателей, для которых нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы предусмотрены пунктами 2.5 и 2.6 настоящего Приложения).

2.8. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в подпунктах 2.8.1 и 2.8.2 настоящего пункта, принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (далее - норма часов учебной (преподавательской) работы).

2.8.1. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- 1) учителям учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным);
- 2) преподавателям учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств, физической культуры и спорта;
- 3) педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования;
- 4) тренерам-преподавателям и старшим тренерам-преподавателям учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам в

области физической культуры и спорта;

5) логопедам медицинских учреждений и учреждений социального обслуживания;

6) учителям иностранного языка дошкольных образовательных учреждений;

7) преподавателям учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования педагогической направленности (за исключением преподавателей указанных учреждений, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы).

2.8.2. Норма часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы устанавливается преподавателям учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, в том числе интегрированным образовательным программам в области искусств (за исключением преподавателей, указанных в подпункте 2.8.1 настоящего пункта), и по основным программам профессионального обучения.

Примечание:

1. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

2. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренные пунктами 2.3 - 2.7 настоящего Приложения, устанавливаются в астрономических часах. Нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 2.8 настоящего Приложения, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренные пунктами 2.5 - 2.7 настоящего Приложения, и нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 2.8 настоящего Приложения, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного организацией, осуществляющей образовательную деятельность, объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

4. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере,

гарантируемых согласно пункту 2.2 приложения 7 к настоящему приказу учителям, которым не_может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре

1. Общие положения

1.1. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре (далее - Порядок), определяет правила определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда.

1.2. При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

1.3. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона) и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность.

1.4. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

1.5. Объем учебной нагрузки педагогических работников (за исключением педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава), установленный на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона), не может быть изменен в текущем учебном году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в [подпункте 2.8.1](#) приложения 6 к настоящему приказу, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

1.6. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктами 1.5 и 1.6 настоящего Порядка.

1.7. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а

также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

1.8. Локальные нормативные акты учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

2. Определение учебной нагрузки учителей и преподавателей, для которых норма часов преподавательской работы составляет 18 часов в неделю за ставку заработной платы, основания ее изменения

2.1. Учебная нагрузка учителей и преподавателей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения организации, осуществляющей образовательную деятельность.

2.2. Выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой гарантируется следующим учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю:

- 1-4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

- 1-4 классов, не имеющих необходимой подготовки для ведения уроков русского языка, учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего образования с родным (нерусским) языком обучения, расположенных в сельских населенных пунктах;

- русского языка учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего образования с родным (нерусским) языком обучения, расположенных в сельских населенных пунктах;

- физической культуры учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, расположенных в сельских населенных пунктах.

2.3. При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и преподавателям, для которых организация, осуществляющая образовательную деятельность, является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.7 настоящего Порядка.

Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у учителей и преподавателей выпускных классов, групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах (классах-комплектах), группах, в которых впервые начинается изучение

преподаваемых этими учителями и преподавателями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

2.4. Учителям, а также преподавателям учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования педагогической направленности, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка снижается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, по истечении срока уведомления о ее снижении, предусмотренного пунктом 1.8 настоящего Порядка, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

заработная плата за фактически оставшееся количество часов учебной (преподавательской) работы, если оно превышает норму часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

2.5. При возложении на учителей учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы, для которых указанные организации являются основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать такие организации, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.

2.6. Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

2.7. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и преподавателей, оплачивается дополнительно.

3. Определение учебной нагрузки педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования и учебной (тренировочной) нагрузки тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей, основания ее изменения

3.1. Определение учебной нагрузки педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования и учебной (тренировочной) нагрузки тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей, а также ее изменение осуществляются с учетом особенностей реализации дополнительных общеобразовательных программ в области искусств, физической культуры и спорта,

программ спортивной подготовки в соответствии с пунктами 2.1, 2.2, 2.4 - 2.6 настоящего Порядка.

4. Определение учебной нагрузки преподавателей учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, основания ее изменения

4.1. Преподавателям учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, определяется объем годовой учебной нагрузки из расчета на 10 учебных месяцев.

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

4.2. Преподавателям, находящимся в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске и (или) ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка определяется из расчета ее объема на полный учебный год с последующим применением условий ее уменьшения, предусмотренных пунктом 4.4 настоящего Порядка.

4.3. Преподавателям, принятым на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев.

4.4. В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц.

4.5. В случае фактического выполнения преподавателем учебной (преподавательской) работы в день выдачи листка нетрудоспособности, в день отъезда в служебную командировку и день возвращения из служебной_командировки уменьшение учебной нагрузки не производится.

4.6. Средняя месячная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

4.7. Преподавателям учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо уменьшенной по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4 настоящего Порядка, до конца учебного года, а также в

период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

5. Особенности определения учебной нагрузки педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также лицам, замещающим должности педагогических работников на определенный срок, по совместительству либо выполняющим иную работу наряду с работой, определенной трудовым договором

5.1. Определение учебной нагрузки учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, осуществляется в соответствии с главами I - IV настоящего Порядка соответственно и распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.

5.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников на определенный срок осуществляется для выполнения учебной нагрузки на период замещения временно отсутствующих педагогических работников, а также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника.

5.3. Определение и изменение учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников по совместительству, а также путем замещения таких должностей наряду с работой, определенной трудовым договором (в том числе руководителями учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, их заместителями, другими работниками наряду со своей основной работой), осуществляется в соответствии с главами I - IV и VI настоящего Порядка.

5.4. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

6. Определение учебной нагрузки педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, и основания ее изменения

6.1. Для определения учебной нагрузки педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава (далее - педагогические работники), ежегодно на начало учебного года по структурным подразделениям организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования, дополнительным профессиональным программам (далее в данной главе - организация), с учетом обеспечиваемых ими направлений подготовки локальным нормативным актом организации устанавливается средний объем учебной нагрузки, а также ее верхние пределы дифференцированно по должностям профессорско-преподавательского состава.

6.2. Учебная нагрузка каждого педагогического работника определяется в зависимости от занимаемой им должности, уровня квалификации и не может превышать верхних пределов, устанавливаемых по должностям профессорско-преподавательского состава в порядке, установленном пунктом 6.1 настоящего Порядка.

6.3. Учебная нагрузка педагогических работников включает в себя контактную работу обучающихся с преподавателем в видах учебной деятельности, установленных пунктом 54 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 19 декабря 2013 г. № 1367 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 24 февраля 2014 г., регистрационный № 31402) (далее - Порядок, утвержденный приказом № 1367), пунктом 7 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам ординатуры, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 19 ноября 2013 г. № 1258 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 28 января 2014 г., регистрационный № 31136) (далее - Порядок, утвержденный приказом № 1258), пункта 9 Порядка организации осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 19 ноября 2013 г. № 1259 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 28 января 2014 г., регистрационный № 31137) (далее - Порядок, утвержденный приказом № 1259), пунктом 17 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 1 июля 2013 г. № 499 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 августа 2013 г. регистрационный № 29444), с изменениями, внесенными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 15 ноября 2013 г. № 1244 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 14 января 2014 г., регистрационный № 31014).

6.4. Нормы времени по видам учебной деятельности, предусмотренным пунктом 6.3 настоящего Порядка, включаемых в учебную нагрузку педагогических работников, самостоятельно определяются организацией и утверждаются ее локальным нормативным актом.

Нормы времени по видам учебной деятельности, включаемым в учебную нагрузку педагогических работников при реализации образовательных программ в области подготовки кадров в интересах обороны и безопасности государства, обеспечения законности и правопорядка в федеральных государственных организациях, находящихся в ведении федеральных государственных органов, указанных в части 1 статьи 81 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. «Об образовании в Российской Федерации», устанавливаются локальным нормативным актом организации по согласованию с соответствующим федеральным государственным органом.

6.5. Соотношение учебной нагрузки педагогических работников, установленной на учебный год, и другой деятельности, предусмотренной

должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом (научной, творческой, исследовательской, методической, подготовительной, организационной, диагностической, лечебной, экспертной, иной, в том числе связанной с повышением своего профессионального уровня), в пределах установленной продолжительности рабочего времени, определяется локальным нормативным актом организации в зависимости от занимаемой должности работника.

7. Установление верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников

7.1. В зависимости от занимаемой должности учебная нагрузка педагогических работников ограничивается верхним пределом в следующих случаях:

7.1.1. В организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, преподавателям, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году;

7.1.2. В организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования, верхний предел учебной нагрузки, определяемый по должностям профессорско-преподавательского состава в порядке, предусмотренном пунктом 6.1 настоящего Порядка, устанавливается в объеме, не превышающем 900 часов в учебном году;

7.1.3. В организациях, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам, верхний предел учебной нагрузки, определяемый по должностям профессорско-преподавательского состава в порядке, предусмотренном пунктом 6.1 настоящего Порядка, устанавливается в объеме, не превышающем 800 часов в учебном году.

7.2. Объем учебной нагрузки при работе по совместительству у того же и (или) у другого работодателя на должностях профессорско-преподавательского состава не должен превышать половины от верхнего предела учебной нагрузки, определяемого по должностям профессорско-преподавательского состава в порядке, предусмотренном пунктом 6.1 настоящего Порядка.

Объемные показатели деятельности образовательных учреждений и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей

1. Объемные показатели деятельности образовательных учреждений

1.1. К объемным показателям деятельности образовательных учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательной организацией: численность работников организации, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы образовательной организацией, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству организацией.

1.2. Объем деятельности каждой образовательной организации при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

Таблица 20

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательной организации	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2	Количество обучающихся в общеобразовательных музыкальных, художественных школах и школах искусств, организациях среднего профессионального образования культуры и искусства	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
3	Количество групп в дошкольных образовательных организациях, в том числе групп кратковременного пребывания	из расчета за группу	10
4	Количество обучающихся в организациях дополнительного образования детей: - в многопрофильных - в однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) юных моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и др.; организациях дополнительного образования детей спортивной направленности;	за каждого обучающегося за каждого обучающегося (воспитанника, отдыхающего)	0,3 0,5

	музыкальных, художественных школах и школах искусств; оздоровительных лагерях всех видов)		
5	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных организациях, организациях среднего профессионального образования	за каждые 50 чел. или каждые 2 класса (группы)	15
6	Количество работников в образовательной организации	- за каждого работника - дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
7	Наличие групп продленного дня		до 20
8	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других образовательных организациях	- за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников - 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников или в организациях, работающих в таком режиме	до 10 до 30
9	Наличие филиалов, У КП, интерната при образовательной организации, общежития, санатория-профилактория и др. с количеством обучающихся (проживающих)	за каждое указанное структурное подразделение: до 100 чел. от 100 до 200 чел. свыше 200 чел.	до 20 до 30 до 50
10	Наличие обучающихся (воспитанников) с полным государственным обеспечением в образовательных организациях	из расчета: за каждого - дополнительно	0,5
11	Наличие в образовательных организациях спортивной направленности (ДЮСШ, ДЮКФП и др.): - спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки - учебно-тренировочных групп - групп спортивного совершенствования	- за каждую группу дополнительно - за каждого обучающегося дополнительно - за каждого обучающегося дополнительно	

	- групп высшего спортивного мастерства	- за каждого обучающегося дополнительно	4,5
12	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
13	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
14	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра; столовой	за каждый вид	до 15
15	Наличие: - автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательной организации, - учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	за каждую единицу за	до 3, но не более 20 до
16	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)	каждую единицу - находящихся на балансе образовательных учреждений - в других случаях	20 до 30 до 15
17	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га, парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 50
18	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	до 20
19	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях, организациях среднего профессионального образования, дошкольных образовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими организациями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5

20	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных организациях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и др.)	за каждый вид	до 15
21	Наличие в образовательных	за каждого	1

	организациях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалификационной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп) и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида)	обучающегося (воспитанника)	
--	--	-----------------------------	--

1.3. Образовательные организации относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии с таблицей 22:

Порядок отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей

Таблица 21

№ п/п	Тип (вид) образовательной организации	Группа, к которой организация относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
		I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
1	2	3	4	5	6
1	Организации среднего профессионального образования - общеобразовательные лицеи и гимназии	свыше 400	до 400	до 300	
2	Организации среднего профессионального образования: профессиональные лицеи, колледжи, училища олимпийского резерва (УОР)	свыше 350	до 350		
3	Специализированные детско-юношеские спортивные школы олимпийского резерва (СДЮСШОР), школы высшего спортивного мастерства (ШВСМ)	свыше 350	до 350	до 250	

4	Образовательные организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, специальные (коррекционные) образовательные организации для детей с отклонениями в развитии, оздоровительные образовательные организации санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, специальные образовательные организации для детей и подростков с девиантным поведением, общеобразовательные школы-интернаты	свыше 350	до 350	до 250	до 150
5	Школы и другие общеобразовательные организации, дошкольные образовательные организации, организации дополнительного образования детей; межшкольные учебные комбинаты (центры) и другие образовательные организации	свыше 500	до 500	до 350	до 200

2. Порядок отнесения государственных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководящих работников

2.1. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год органом управления образованием по подчиненности образовательного учреждения в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

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

2.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено органом управления образованием по подчиненности образовательного учреждения за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается учредителем.

2.4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) муниципальных образовательных учреждений определяется:

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

- по учреждениям среднего профессионального образования - по списочному составу на начало учебного года по состоянию на октябрь по всем формам обучения, а при сроке обучения менее 10 месяцев - по плановому среднегодовому количеству обучающихся на соответствующий календарный год;

- по детским домам, школам-интернатам для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, - по списочному составу на 1 января;

- по учреждениям дополнительного образования, в т.ч. спортивной направленности по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

Участники экскурсионно-туристских мероприятий, спортивных и других массовых мероприятий учитываются в среднегодовом исчислении путем умножения общего количества участников с различными сроками проведения мероприятий на количество таких мероприятий и деления суммы произведений на 365.

Например, в течение предыдущего календарного года проведено массовых и экскурсионно-туристских мероприятий: 5 - однодневных по 800 чел., 3 - однодневных по 200 чел., 10 - двухдневных по 50 чел., 3 - однодневных по 200 чел., 2-четырёхдневных по 400 чел. Среднегодовое количество участников составит:

$$\frac{(800 \times 5) + (200 \times 3) + (50 \times 10 \times 2) + (200 \times 3) + (400 \times 2 \times 4)}{365} = 25,7$$

- в оздоровительных лагерях всех видов и наименований - по количеству принятых на отдых и оздоровление в смену (заезд);

- по межшкольным учебным комбинатам (центрам), учебным компьютерным центрам - по списочному составу на начало учебного года с коэффициентом 0,25, для которых обучение проводится менее 3 раз в неделю, с коэффициентом 0,5 - 3 раза и с коэффициентом 1,0 - 4 и более раз в неделю.

2.5. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных учреждениях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

Пункт 1 таблицы Объемных показателей при установлении суммы баллов в дошкольных учреждениях применяется только в отношении количества детей, охваченных образовательными услугами на основе кратковременного пребывания (кроме воспитанников основного списочного состава).

2.6. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

2.7. Методические (учебно - методические) кабинеты (центры), находящиеся в ведении органов управления образованием администрации муниципального района, относятся ко II группе по оплате труда руководителей.

2.8. Группа по оплате труда руководителей учреждений дополнительного образования, находящихся в ведении органа управления образованием кожууна, определяется по Объемным показателям, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

2.9. Орган управления образованием Пий-Хемского кожууна может относить организации образования, добившиеся высоких и стабильных результатов, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям.

Порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников образовательного учреждения

1. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда работников образовательного учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ).

1.1. Образовательное учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании расчетов нормативных затрат, численности обучающихся, детей и поправочного коэффициента и доведенного до организации, долю средств:

- на учебные расходы, оснащение образовательного процесса в соответствии с государственными нормативами;

- на оплату труда работников образовательного учреждения.

1.2. При расчете фонда оплаты труда в целях формирования планов финансово хозяйственной деятельности образовательного учреждения используется прогнозируемая на соответствующий финансовый год численность обучающихся (детей, студентов) по ступеням образования и видам классов (групп) в образовательных учреждениях с учетом требований федеральных государственных образовательных стандартов.

2. Распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения

2.1. Фонд оплаты труда работников образовательного учреждения делится на:

- базовую часть, включающую оклад (должностной оклад), ставку и компенсационные выплаты;

- фонд стимулирования, включающий стимулирующие выплаты:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_Б + \text{ФОТ}_{Ст}, \text{ где}$$

ФОТ - фонд оплаты труда образовательной организации;

ФОТ_Б - базовая часть ФОТ;

ФОТ_{Ст} - фонд стимулирования труда.

2.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого персонала (руководителя образовательного учреждения, руководителя структурного подразделения, заместителей руководителя и др.), педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителей, преподавателей), учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала (лаборантов, уборщиков, дворников, водителей и др.) образовательного учреждения включает:

$$\text{ФОТ}_Б = \text{ФОТ}_{Дуп} + \text{ФОТ}_{Пп} + \text{ФОТ}_{Увп} + \text{ФОТ}_{Оп}, \text{ где:}$$

ФОТ_{Дуп} - фонд оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТ_{Пп} - фонд оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФОТ_{Увп} - фонд оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ_{Оп} - фонд оплаты труда обслуживающего персонала.

2.3. Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает

штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда, при этом:

доля фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТПП), устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

доля фонда оплаты труда для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (ФОТУП) должна составлять не более 40 процентов фонда оплаты труда образовательного учреждения к 2018 году. Руководитель образовательного учреждения обеспечивает ежегодное снижение доли ФОТУП до приведения к нормативу 40 процентов.

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТ} \times \text{ПП},$$

где ПП - доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

Рекомендуемое значение доли ФОТ педагогического персонала образовательных учреждений (ПП) составляет 60 %.

2.4. Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ} \times \text{Ш},$$

где Ш - стимулирующая доля ФОТ.

Рекомендуемый диапазон стимулирующей доли фонда оплаты труда образовательного учреждения - до 20 процентов в пределах фонда оплаты труда с учетом выполнения целевых индикаторов Указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года.

2.5. Оплата труда работников образовательных учреждений производится на основании трудовых договоров («эффективных контактов») между руководителем образовательной организации и работниками.

2.6. Фонд оплаты труда учитывает объем необходимых отчислений по налогу на доходы физических лиц.

Перечень учреждений и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образовательных учреждений

Наименование учреждений	Наименование должностей
1	2
I	I
<p>Образовательные организации (в том числе образовательные организации высшего образования, высшие и военные профессиональные образовательные организации, образовательные организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов);</p> <p>организации здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в организациях для взрослых</p>	<p>Педагогические работники, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебнопроизводственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие</p>

	учебной частью, заведующие (начальники): практикой, учебноконсультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)
<p style="text-align: center;">II</p> <p>Методические (учебно-методические) организации всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)</p>	<p style="text-align: center;">II</p> <p>Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты</p>
<p style="text-align: center;">III</p> <p>1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями</p> <p>2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров учреждений, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве</p>	<p style="text-align: center;">III</p> <p>1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)</p> <p>2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров</p>
<p style="text-align: center;">IV</p> <p>Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации</p>	<p style="text-align: center;">IV</p> <p>Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты</p>
<p style="text-align: center;">V</p> <p>Общежития предприятий и учреждений, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские</p>	<p style="text-align: center;">V</p> <p>Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и</p>

организации и подразделения предприятий и учреждений по работе с детьми и подростками	инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
<p style="text-align: center;">VI</p> <p>Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные организации</p>	<p style="text-align: center;">VI</p> <p>Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог</p>

Примечание:

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в организациях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской больницы.

Приложение № 10
к постановлению администрации
Пий-Хемского кожууна
от «__» января 2016 г. № ____

ПЕРЕЧЕНЬ

специалистов(работников) образовательных учреждений, работающих и проживающих в сельской местности, к должностным окладам которых применяется компенсационный коэффициент 0,25

1. Руководители структурных подразделений:
 - начальники учебно-методических и других основных отделов, заведующие (отделами, лабораториями, учебной частью);
 - главные бухгалтеры, их заместители; руководители групп.
2. Главные специалисты.
3. Ведущие специалисты.
4. Специалисты (бухгалтеры, экономисты, инженеры, программисты, другие специалисты, предусмотренные квалификационными справочниками).

Примечание: действие данного приложения распространяется также на организации либо структурные подразделения учреждений, обеспечивающих координационную работу с образовательными организациями Республики Тыва.

**Порядок
зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных организациях,
а также времени обучения в образовательных организациях высшего и
профессионального образования и службы в Вооруженных силах СССР и
Российской Федерации**

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

2.1. Время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1;

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных учреждений (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки РФ (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, образовательные в организациях высшего и профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

- учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим

инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

- мастерам производственного обучения;

- педагогам дополнительного образования;

- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

- педагогам-психологам;

- методистам;

- педагогическим работникам учреждений профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т.ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в организациях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательной учреждений по согласованию с профсоюзным органом.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в организации высшего или профессионального (педагогического) образования.

7. Работникам учреждений время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям (см. пункт 1.2 раздела 1 настоящего Положения), за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения инструкций (см. п.1.2 раздела 1 настоящей Инструкции) могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были

учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.