



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ ПЕРМСКОГО КРАЯ

П Р И К А З

22.10.2012

№ СЭД-26-01-04-
412

┌
└

Об утверждении Методических рекомендаций формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений Пермского края, реализующих государственные полномочия в сфере образования за счет субвенций из бюджета Пермского края

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации от 10 июля 1992г. №3266-1 «Об образовании», Законом Российской Федерации от 06 октября 2003 г. №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемые Методические рекомендации формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений Пермского края, реализующих государственные полномочия в сфере образования за счет субвенций из бюджета Пермского края.

2. Рекомендовать органам местного самоуправления муниципальных районов (городских округов) Пермского края использовать Методические рекомендации формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений Пермского края, реализующих государственные полномочия в сфере образования за счет субвенций из бюджета Пермского края, при подготовке соответствующих нормативных правовых документов.

3. Признать утратившими силу:

приказ Министерства образования Пермского края от 26 июня 2009 г. №СЭД-26-01-04-172 «Об утверждении Методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда и стимулированию работников муниципальных образовательных учреждений Пермского края»;

приказ Министерства образования Пермского края от 6 октября 2009 г. № СЭД-26-01-04-254 «О внесении изменений в приказ Министерства образования Пермского края от 30.06.2009 № СЭД-26-01-04-172 «Об утверждении Методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда и стимулированию работников образовательных учреждений Пермского края»;

приказ Министерства образования Пермского края от 6 июля 2010 г. № СЭД-26-01-04-220 «О внесении изменений в приказ Министерства образования Пермского края от 06.10.2009 № СЭД -26-01-04-254 «О внесении изменений в приказ Министерства образования Пермского края от 30.06.2009 № СЭД-26-01-04-172 "Об утверждении Методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда и стимулированию работников образовательных учреждений Пермского края»;

приказ Министерства образования Пермского края от 17 ноября 2009 г. № СЭД-26-01-04-303 «О внесении изменений в приказ Министерства образования Пермского края от 30.06.2009 № СЭД-26-01-04-172 «Об утверждении Методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда и стимулированию работников образовательных учреждений Пермского края»;

приказ Министерства образования Пермского края от 31 октября 2011 г. № СЭД -26-01-04-403 «О внесении изменений в Методические рекомендации по формированию системы оплаты труда и стимулированию работников муниципальных образовательных учреждений Пермского края, реализующих государственные полномочия в сфере образования за счет субвенций из бюджета Пермского края, утвержденные приказом Министерства образования Пермского края от 26.06.2009 № СЭД -26-01-04-172».

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Министр



Р.А.Кассина

УТВЕРЖДЕНЫ
приказом Министерства
образования Пермского края
от №

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
формирования системы оплаты труда и стимулирования
работников муниципальных образовательных учреждений
Пермского края, реализующих государственные полномочия в сфере
образования за счет субвенций из бюджета Пермского края

1. Общие положения

1.1. Настоящие Методические рекомендации разработаны на основе Трудового кодекса Российской Федерации, Закона Российской Федерации от 10 июля 1992 г. № 3266-1 «Об образовании», Закона Российской Федерации от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации РФ от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 г. № 37 «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.2. Настоящие Методические рекомендации определяют порядок и условия формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений Пермского края, реализующих государственные полномочия в сфере образования за счет субвенций из бюджета Пермского края (далее – образовательные учреждения).

В соответствии со ст.53 Федерального Закона от 06 октября 2003 г. №131-ФЗ органы местного самоуправления самостоятельно определяют размеры и условия оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений.

1.3. Система оплаты труда и стимулирования работников образовательных учреждений устанавливается в муниципальных образовательных учреждениях коллективными договорами, отраслевыми соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Пермского края, органов местного самоуправления муниципальных районов (городских округов) Пермского края.

1.4. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в образовательных учреждениях в соответствии с нормативными правовыми актами органов местного самоуправления муниципальных районов (городских округов) Пермского края, регулирующими оплату труда работников соответствующей отрасли.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с федеральным законодательством.

1.6. Индексация заработной платы работников образовательных учреждений осуществляется в порядке, определенном действующим законодательством.

2. Формирование и распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения

2.1. Фонд оплаты труда для образовательных учреждений рассчитывается исходя из стоимости государственной услуги, утверждаемой нормативным правовым актом Правительства Пермского края на соответствующий финансовый год, и численности учащихся в образовательном учреждении.

2.2. Фонд оплаты труда образовательного учреждения (далее – ФОТ_{оу}) состоит из базовой (далее – ФОТ_б) и стимулирующей частей (далее – ФОТ_{ст}):

$$\text{ФОТ}_{\text{оу}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}}$$

Рекомендуемая доля базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения планируется в размере не более 80 % от фонда оплаты труда образовательного учреждения:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТоу} \times 80 \%$$

Рекомендуемая доля стимулирующего фонда оплаты труда планируется в размере не менее 20 % от фонда оплаты труда образовательного учреждения:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТоу} \times 20 \%$$

Объем базовой и стимулирующей части оплаты труда доводится до образовательного учреждения исходя из принципа нормативного подушевого финансирования.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров, педагогических работников, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала образовательного учреждения и складывается:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТауп} + \text{ФОТпп} + \text{ФОТувп} + \text{ФОТмоп}, \text{ где}$$

ФОТауп – доля фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТпп – доля фонда оплаты труда для педагогических работников;

ФОТувп – доля фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТмоп – доля фонда оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

2.4. Объем фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (базовая часть фонда оплаты труда) (далее – ФОТбпп), определяется по формуле:

$$\text{ФОТбпп} = \text{ФОТб} \times \text{Дпп}, \text{ где}$$

Дпп – рекомендуемая доля фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, планируется в размере не менее 65 % от базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения, расположенного в городской местности, и 60 %, расположенного в сельской местности.

При наличии структурных подразделений (дошкольных групп, пришкольных интернатов) указанное соотношение фонда оплаты труда должно быть выдержано после вычитания из общего фонда оплаты труда расходов по структурному подразделению.

Фонд оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в соответствии с данным пунктом определяется в общеобразовательных учреждениях и вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях.

В специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, специальных учебно-воспитательных учреждениях, оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, планируется в диапазоне от 50 (в школах с проживанием учащихся) до 70 процентов (в школах без проживания учащихся).

2.5. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, обеспечивает гарантированную оплату труда, исходя из количества проведенных учебных часов и численности обучающихся в классах (аудиторная нагрузка), учета специфики работы и неаудиторной занятости, и определяется следующим образом:

$$\text{ФОТ}_{\text{бп}} = \text{ФОТ}_{\text{ан}} + \text{ФОТ}_{\text{спец.}} + \text{ФОТ}_{\text{нз}}, \text{ где}$$

ФОТ_{ан} – фонд оплаты труда на аудиторную нагрузку;

ФОТ_{спец} – специальная часть фонда оплаты труда, которая обеспечивает оплату за специфику работы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (сложность предмета, уровень квалификации работника, наличие стажа педагогической работы, деление класса на группы, наличие ученых степеней и почетных званий, за обучение в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, специальных учебно-воспитательных учреждениях, оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, на выплаты компенсационного характера, предусмотренные трудовым законодательством);

ФОТ_{нз} – фонд оплаты труда на неаудиторную занятость (классное руководство, руководство методическими объединениями).

Соотношение ФОТ_{ан}, ФОТ_{спец} и ФОТ_{нз} устанавливается образовательным учреждением самостоятельно исходя из специфики его образовательной программы.

2.6. Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание образовательного учреждения в пределах базовой части

фонда оплаты труда с учетом объема фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, исчисленного в соответствии с пунктом 3 настоящих Методических рекомендаций.

2.7. Экономия фонда оплаты труда образовательного учреждения направляется на осуществление выплат стимулирующего характера.

2.8. Учебный план разрабатывается самостоятельно каждым образовательным учреждением. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом, санитарными правилами и нормами.

3. Расчет заработной платы работников образовательного учреждения

3.1. Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, устанавливается с учетом государственных гарантий по оплате труда, стоимости ученико-часа, оплаты за специфику работы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, мнения представительного органа работников.

3.3. Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, рассчитывается как сумма оплаты труда по каждому предмету в каждом классе, в котором ведется преподавание. Если педагогический работник, непосредственно осуществляющий учебный процесс, преподаёт несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

3.4. Заработная плата педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс (далее – ЗПП), определяется следующим образом:

1 ВАРИАНТ:

$$\text{БЧЗПП} = ((\text{Сан} \times \text{У} \times \text{Чу} \times \text{Кнед}) \times (1 + \text{А} + \text{Ксп} + \text{Кстаж} + \text{Н})) + \text{Кр} + \text{Мо} + \text{СЧЗПп},$$

где

Сан – расчетная стоимость аудиторной нагрузки (руб./ученико-час), определяется в разрезе городской и сельской местности, а также в разрезе ступеней обучения по следующей формуле:

$$\text{Сан} = \text{С} / (\text{Ч} \times \text{Кнед} \times \text{Сн}), \text{ где}$$

С – рекомендуемая базовая сумма не менее 4611 рублей.

При условии ведения педагогической работы в классе, скомплектованном из детей с ограниченными возможностями здоровья, при индивидуальном обучении на дому, при обучении учащихся в классах с углубленным изучением предметов, при обучении учащихся в учреждениях, созданных при исправительно-трудовых учреждениях, минимальная базовая сумма повышается на процент компенсационных доплат, установленных настоящими Методическими рекомендациями;

Ч – количество часов в неделю;

Кнед. – среднее количество недель в месяце (Кнед. = 4,345);

Сн – нормативная наполняемость класса:

в общеобразовательных учреждениях:

городская местность – 25 человек,

сельская местность – 15 человек,

в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях:

в классах – 25 человек,

в группах – 9 человек,

в специальных (коррекционных) общеобразовательных учреждениях для детей с ограниченными возможностями здоровья – до 12 человек, в соответствии с видом образовательного учреждения, оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, – 20 человек;

У – фактическое количество учащихся по предмету в каждом классе.

Учителям, работающим в классе, скомплектованном из учащихся I-IV классов, численность учащихся учитывается суммарно.

По предметам, допускающим деление классов на группы, при расчете заработной платы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, необходимо учитывать полную численность учащихся класса, без деления его по группам;

Чу – количество часов по предмету по учебному плану за неделю в каждом классе;

Кнед. – среднее количество недель в месяце (Кнед. = 4,345);

А – коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Ксп – коэффициент, учитывающий сложность предмета;

Кстаж – коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

Н – доплаты за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации определяются в размерах, указанных в разделе 7 «Выплаты стимулирующего характера».

Данная доплата начисляется по одному из оснований при условии соответствия звания профилю преподавания;

Кр – доплата за классное руководство. Доплата устанавливается в размере 700 руб. за осуществление классного руководства в одном классе. Размер доплаты не зависит от численности учащихся в классе. Индексация размера доплаты производится в случае индексации стоимости ученико-часа;

Мо – доплаты, учитывающие работу по руководству школьными методическими объединениями. Доплаты устанавливаются для руководителей методических объединений в размере 500 руб. Индексация размера доплаты производится в случае индексации стоимости ученико-часа;

СЧЗПп – выплаты стимулирующего характера, определяемые по методике, приведенной в разделе 7 настоящих Методических рекомендаций.

2 ВАРИАНТ:

$$\text{БЧЗПп} = ((\text{Ст./Нчас.} \times \text{Ч}) \times (1 + \text{А} + \text{Ксп} + \text{Кстаж} + \text{Н})) + \text{Кр} + \text{Мо} + \text{СЧЗПп},$$

где

Ст. – размер ставки аудиторной нагрузки в размере не менее 4611 руб.

Нчас. – норма часов преподавательской работы за ставку (нормируемая часть педагогической работы);

Ч – количество часов в неделю по тарификации;

При условии ведения педагогической работы в классе, скомплектованном из детей с ограниченными возможностями здоровья, при индивидуальном обучении на дому, при обучении учащихся в классах с углубленным изучением предметов, при обучении учащихся в учреждениях, созданных при исправительно-трудовых учреждениях, размер ставки повышается на процент выплат, установленных настоящими Методическими рекомендациями;

А – коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Ксп – коэффициент, учитывающий сложность предмета;

Кстаж – коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

Н – доплаты за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации определяются в размерах, указанных в разделе 7 «Выплаты стимулирующего характера».

Данная доплата начисляется по одному из оснований при условии соответствия звания профилю преподавания;

Кр – доплата за классное руководство. Доплата устанавливается в размере 700 руб. за осуществление классного руководства в одном классе. Размер доплаты не зависит от численности учащихся в классе. Индексация размера доплаты производится в случае индексации стоимости ученико-часа;

Мо – доплаты, учитывающие работу по руководству школьными методическими объединениями. Доплаты устанавливаются для руководителей методических объединений в размере 500 руб. Индексация размера доплаты производится в случае индексации стоимости ученико-часа;

СЧЗПп – выплаты стимулирующего характера, определяемые по методике, приведенной в разделе 7 настоящих Методических рекомендаций.

3.5. При индивидуальном обучении обучающегося на дому заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$ЗПPIO = ((Сан \times Ч \times Усн \times Кнед) \times (1 + Кстаж + А + Ксп + Н)) + Кр + Мо,$$

где

ЗпPIO – заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс при индивидуальной форме обучения. Зарплата рассчитывается по каждому предмету, по которому ведется преподавание;

Сан – расчетная стоимость аудиторной нагрузки (руб./ученико-час), производится в разрезе городской и сельской местности и в разрезе ступеней обучения;

Ч – количество часов в неделю;

Усн – условный коэффициент, соответствующий половине нормативной наполняемости класса:

Усн = 12,5 – для городских школ,

Усн = 7,5 – для сельских школ;

Кнед – среднее количество недель в месяце (Кнед = 4,345);

Кстаж – коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

А – коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Ксп – коэффициент, учитывающий сложность предмета;

Н – доплаты за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации;

Кр – доплата за классное руководство;

Мо – доплаты, учитывающие работы по руководству методическими объединениями.

3.5. Коэффициент стажа педагогической работы устанавливается в следующих размерах:

Показатели	Стаж педагогической работы				
	до 3 лет	от 3 до 8 лет	от 8 до 14 лет	от 14 до 20 лет	более 20 лет
Размеры коэффициентов	0,20	0,1	0,15	0,20	0,25

3.6. Коэффициент квалификации педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, устанавливается в следующих размерах:

Показатели квалификации	Размер коэффициента
Вторая квалификационная категория или соответствие квалификационной категории	0,10
Первая квалификационная категория	0,20
Высшая квалификационная категория	0,30

3.7. Коэффициент сложности предмета, устанавливаемый педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс:

Предмет	Размер коэффициента
Русский язык	0,200
Математика	0,200
Начальные классы	0,193
Иностранный язык	0,193
Химия	0,185
Физика	0,185
Биология	0,185
Литература	0,168
География	0,168
Технология	0,145
Обществоведение	0,145
История	0,145
Информатика	0,145
Физ. воспитание	0,127
МХК	0,120

ОБЖ	0,101
Экономика	0,084
Черчение	0,076
Предметы школьного компонента	0,072
Музыка	0,067
Право	0,06
ИЗО	0,05
Астрономия	0,05

Основные параметры, учтенные в коэффициенте сложности:
 наличие государственных форм контроля;
 использование первоисточников при подготовке к уроку;
 подготовка к уроку;
 проверка письменных работ;
 подготовка дидактических материалов;
 заведование инфраструктурой (использование специализированных кабинетов);
 проведение занятий на открытом воздухе.

3.8. При оплате высококвалифицированных специалистов, привлекаемых для проведения отдельных занятий, курсов, лекций, факультативов, учебных предметов, а также при оплате труда лиц из числа профессорско-преподавательского состава вузов, работников научных учреждений применяются следующие коэффициенты ставок почасовой оплаты:

Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов		
	профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
Обучающиеся в образовательных учреждениях	0,13	0,1	0,07

Ставки почасовой оплаты определяются исходя из минимальной базовой суммы, установленной пунктом 3.4 настоящих Методических рекомендаций, и коэффициентов ставок почасовой оплаты, предусмотренных настоящим пунктом.

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным для лиц, проводящих учебные занятия со студентами.

3.9. Выплаты, повышающие размер должностного оклада, минимальной базовой суммы:

Основание	Категории работников	% повышения должностных окладов, минимальной базовой суммы
1	2	3
Образовательные учреждения для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья	Конкретный перечень работников, которым могут повышаться должностные оклады на 15-20 %, и конкретный размер этого повышения определяются руководителем образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом, органом самоуправления образовательного учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья	15-20 %
Образовательные учреждения, расположенные в сельской местности (в соответствии с законами об административно-территориальном делении)	<p>1. Руководящие работники:</p> <ul style="list-style-type: none"> - директор, заведующий, начальник; - управляющий учебным хозяйством, заведующий (отделом, лабораторией, учебной частью); - заместитель директора, начальника, заведующего; - главные бухгалтеры, их заместители; - руководители групп. <p>2. Главные специалисты.</p> <p>3. Ведущие специалисты.</p> <p>4. Специалисты:</p> <ul style="list-style-type: none"> - учитель; - преподаватель; - учитель-дефектолог, учитель-логопед, логопед; - преподаватель-организатор(основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки); - руководитель физического воспитания; - мастер производственного обучения; - методист, инструктор-методист (включая старшего); - концертмейстер; - музыкальный руководитель; - воспитатель (включая старшего); - классный воспитатель; 	25 %

1	2	3
	<ul style="list-style-type: none"> - социальный педагог; - педагог-психолог; - педагог-организатор; - педагог дополнительного образования; - тренер-преподаватель образовательного учреждения (включая старшего); - старший вожатый; - инструктор по труду; - инструктор по физической культуре диспетчер (включая старшего); - документовед; - инженер; - инспекторы: по кадрам, по контролю за исполнением поручений (включая старших); - механик; - программист; - специалист по кадрам; - техник; - технолог; - художник; - юрисконсульт; - администратор (включая старшего); - бухгалтер, экономист, бухгалтер-ревизор 	
Школы с углубленным изучением предметов: иностранный язык – с 1-го по 11-й класс; другие предметы – с 7-го по 11-й класс	Учителя	15 %
Гимназии с 5-го по 11-й класс	Учителя	15 %
Лицеи, 10-11-е классы, профильные классы	Учителя	15 %
Новые образовательные центры, 10-11-е классы	Учителя	15 %

1	2	3
Базовые школы, 10-11-е классы	Учителя	15 %
За работу в общеобразовательных учреждениях при исправительно- трудовых учреждениях, воспитательно- трудовых и лечебно- трудовых профилакториях, МВД Российской Федерации	Конкретный перечень работников, которым могут повышаться должностные оклады на 50-75 %, и конкретный размер этого повышения определяются руководителем	50-75 %
За работу в указанных образовательных учреждениях, занятых обучением лиц, которым решением суда определено содержание в исправительно- трудовых колониях строгого или особого видов режима	Конкретный перечень работников, которым могут повышаться должностные оклады на 10-15 %, и конкретный размер этого повышения определяются руководителем	10-15 %

3.10. Заработная плата педагогических работников, за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс образовательных учреждений, состоит:

$$\text{ЗП} = \text{БЧс} + \text{СЧ}, \text{ где}$$

БЧс – базовая часть заработной платы, определяется по формуле:

$$\text{БЧс} = \text{ДО} + \text{Н} + \text{Кв}, \text{ где}$$

ДО – должностной оклад;

Н – надбавки (надбавки за ученую степень, почетное звание СССР или Российской Федерации «Заслуженный работник»);

Кв – компенсационные выплаты (в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации);

СЧ – стимулирующая часть, определяется по методике, приведенной в разделе 7 «Выплаты стимулирующего характера».

3.12. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры должностных окладов работников, а также доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами. При этом рекомендуемый объем средств фонда оплаты труда, направляемых на выплаты стимулирующего характера, должен составлять не менее 20 % общего фонда на оплату труда.

3.13. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника образовательного учреждения, условия получения выплат стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

4. Определение размера должностных работников образовательного учреждения, за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

4.1. Размеры должностных окладов специалистов образовательных учреждений устанавливаются руководителем образовательного учреждения исходя из рекомендуемого размера должностных окладов, установленных по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

4.2. Определение размера должностного оклада педагогических работников.

4.2.1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников первого квалификационного уровня: инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый.

Таблица 1

Размер должностных окладов

Педагогический стаж	Рекомендуемый размер должностных окладов, руб.		
	начального профобразования	среднего профобразования	высшего профобразования
1	2	3	4
до 3 лет	2 841	3 118	3 437
от 3 до 8 лет	2 997	3 289	3 626
от 8 до 14 лет	3 177	3 487	3 844
от 14 до 20 лет	3 383	3 713	4 093
более 20 лет	3 611	3 960	4 343

Таблица 2

Размеры должностных окладов, устанавливаемые при наличии у педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.
1	2
Вторая или соответствие квалификационной категории	4 560
Первая	4 788
Высшая	5 027

4.2.2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников второго квалификационного уровня: концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог.

Таблица 3

Размер должностных окладов

Педагогический стаж	Рекомендуемый размер должностных окладов, руб.		
	начального профобразования	среднего профобразования	высшего профобразования
до 3 лет	3 118	3 437	3 774

от 3 до 8 лет	3 289	3 626	3 970
от 8 до 14 лет	3 487	3 844	4 192
от 14 до 20 лет	3 717	4 093	4 440
более 20 лет	3 960	4 343	4 687

Таблица 4

Размеры должностных окладов, устанавливаемые при наличии у педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.
Вторая или соответствие квалификационной категории	4 921
Первая	5 167
Высшая	5 426

4.2.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников третьего квалификационного уровня: воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог.

Таблица 5

Размер должностных окладов

Педагогический стаж или стаж по профилю	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.		
	Начальное профессиональное образование	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее образование
1	2	3	4
До 3 лет	3 437	3 774	4 138
От 3 до 8 лет	3 626	3 974	4 345
От 8 до 14 лет	3 844	4 196	4 575
От 14 до 20 лет	4 093	4 436	4 822
Более 20 лет	4 343	4 687	5 075

Таблица 6

Размеры должностных окладов, устанавливаемые при наличии у педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.
--	--

Вторая или соответствие квалификационной категории	5 328
Первая	5 595
Высшая	5 875

4.2.4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников четвертого квалификационного уровня: преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу), преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель, учитель-дефектолог и учитель-логопед (для штатных должностей), логопед.

Таблица 7
Размер должностных окладов

Педагогический стаж или стаж по профилю	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.		
	Начальное профессиональное образование	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее образование
До 3 лет	3 720	4 079	4 461
От 3 до 8	3 842	4 217	4 594
От 8 до 14	3 996	4 365	4 741
От 14 до 20	4 164	4 522	4 903
Более 20	4 343	4 687	5 075

Таблица 8

Размеры должностных окладов, устанавливаемые при наличии у педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.
Вторая или соответствие квалификационной категории	5 328
Первая	5 595
Высшая	5 875

4.3. Определение размера должностного оклада учебно-вспомогательного персонала:

4.3.1. профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня: вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части.

Таблица 9
Размер должностных окладов

Педагогический стаж или стаж по профилю	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.		
	Начальное профессиональное образование	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее образование
1	2	3	4
До 3 лет	2 403	2 508	2 690
От 3 до 8	2 446	2 570	2 784
От 8 до 14	2 495	2 647	2 893
От 14 до 20	2 550	2 737	3 011
Более 20	2 612	2 834	3 137

4.3.2. профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:

4.3.2.1. первый квалификационный уровень – дежурный по режиму, младший воспитатель.

Таблица 10
Размер должностных окладов

Педагогический стаж или стаж по профилю	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.		
	Начальное профессиональное образование	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее образование
1	2	3	4
До 3 лет	2 520	2 703	2 933
От 3 до 8	2 591	2 803	3 041
От 8 до 14	2 668	2 909	3 166
От 14 до 20	2 748	3 023	3 302
Более 20	2 834	3 137	3 443

4.3.2.2. второй квалификационный уровень – диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму.

Таблица 11
Размер должностных окладов

Педагогический стаж или стаж по профилю	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.		
	Начальное профессиональн ое образование	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее образование
1	2	3	4
До 3 лет	2 698	2 933	3 246
От 3 до 8	2 792	3 044	3 366
От 8 до 14	2 898	3 169	3 501
От 14 до 20	3 014	3 296	3 645
Более 20	3 137	3 443	3 795

4.4. Определение размера должностного оклада административного персонала.

Таблица 12

Размер должностных окладов

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование профессий	Минимальный размер должностного оклада, руб.
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	Первый квалификационный уровень	Секретарь-машинистка, делопроизводитель, секретарь, кассир	3044
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	Второй квалификационный уровень	Заведующий складом, заведующий хозяйством	3601
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	Первый квалификационный уровень	Бухгалтер, экономист, инженер, программист	4057

4.5. Определение размера должностного оклада руководителей структурных подразделений.

Таблица 13

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование профессий	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.
1	2	3	4
Должности руководителей структурных подразделений	Первый квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко второму квалификационному уровню)	4199

1	2	3	4
Должности руководителей структурных подразделений	Второй квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений	4527
Должности руководителей структурных подразделений	Третий квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	4871

5. Определение размера оплаты труда руководителя образовательного учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителя образовательного учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителя образовательного учреждения устанавливается:

5.2.1. в кратном соотношении к средней заработной плате педагогических работников учреждения с учетом категории учреждения согласно таблице 14.

Должностной оклад руководителя образовательного учреждения устанавливается в кратном соотношении к средней заработной плате работников учреждения, которые относятся к основному персоналу учреждения, с учетом категории учреждения согласно таблице 14.

Таблица 14

Кратное соотношение должностного оклада руководителя образовательного учреждения к среднему размеру заработной платы работников основного персонала образовательного учреждения в зависимости от категории образовательного учреждения

Категория учреждения	Кратное соотношение
1. Образовательные учреждения, не имеющие филиалов: - до 200 учащихся - от 201 до 500 учащихся - от 501 до 1000 учащихся - свыше 1001 учащихся	1,20–1,30 размера средней заработной платы: - 1,20 - 1,24 - 1,28 - 1,30
2. Образовательные учреждения имеющие филиалы, структурные подразделения (дошкольные учреждения): - до 200 учащихся - от 201 до 500 учащихся - от 501 до 1000 учащихся - свыше 1001 учащихся	1,25-1,32 размера средней заработной платы: - 1,25 - 1,28 - 1,30 - 1,32
3. Образовательные учреждения с круглосуточным проживанием всего контингента учащихся или его части: - до 100 учащихся - от 101 до 200 учащихся - свыше 201 учащегося	1,30-1,40 размера средней заработной платы: - 1,30 - 1,35 - 1,40

5.2.2. в пределах установленного диапазона размера ставки должностного оклада в зависимости от категории образовательного учреждения.

5.3. Расчет средней заработной платы работников основного персонала образовательного учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя образовательного учреждения.

5.4. При индексации заработной платы работников образовательных учреждений в текущем году производится перерасчет средней заработной платы педагогических работников для установления нового должностного оклада руководителя образовательного учреждения.

5.5. Средняя заработная плата педагогических работников образовательного учреждения определяется путем деления суммы заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера указанной категории работников учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году (при повышении заработной платы в текущем году – за последующий месяц после повышения заработной платы) на сумму среднемесячной численности педагогических работников образовательного учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя образовательного учреждения.

5.6. При определении среднемесячной численности педагогических работников образовательного учреждения учитывается среднемесячная численность педагогических работников образовательного учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени. Работник, работающий в учреждении на одной ставке или более одной ставки (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности педагогических работников образовательного учреждения как один человек (целая единица).

5.7. Рекомендуемый размер должностного оклада заместителей руководителя, главного бухгалтера образовательного учреждения устанавливается руководителем образовательного учреждения на 10-30 % ниже должностного оклада руководителя.

5.8. Руководителям образовательных учреждений с учетом условий их труда учредителем могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящих Методических рекомендаций.

Виды выплат компенсационного характера руководителям образовательных учреждений, размеры и условия их осуществления устанавливаются правовыми актами учредителя в соответствии с действующим законодательством.

5.9. Заместителям руководителей, главным бухгалтерам образовательных учреждений с учетом условий их труда руководителями образовательных

учреждений могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящих Методических рекомендаций.

Виды выплат компенсационного характера заместителям руководителей, главным бухгалтерам образовательных учреждений, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами образовательных учреждений в соответствии с действующим законодательством.

5.10. Руководителям образовательных учреждений с учетом условий их труда учредителем могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 7 настоящих Методических рекомендаций.

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера и порядок и условия распределения стимулирующего фонда оплаты труда руководителям образовательных учреждений устанавливаются правовыми актами учредителя.

5.11. Заместителям руководителей образовательных учреждений, главным бухгалтерам с учетом условий их труда руководителями образовательных учреждений могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 7 настоящих Методических рекомендаций.

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера заместителям руководителей образовательных учреждений, главным бухгалтерам устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами образовательных учреждений.

5.12. Выполнение преподавательской работы руководящих и других работников образовательного учреждения без занятия штатной должности в том же образовательном учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе. Выполнение преподавательской работы допускается в основное рабочее время с согласия учредителя.

6. Выплаты компенсационного характера

6.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, а также применяются при увеличении минимальной базовой суммы при расчете стоимости ученико-часа педагогическим работникам, непосредственно участвующим в учебном процессе.

6.2. В образовательных учреждениях устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

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

- 6.2.2. выплаты за совмещение профессий (должностей);
- 6.2.3. выплаты за расширение зон обслуживания;
- 6.2.4. выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 6.2.5. выплаты за работу в ночное время;
- 6.2.6. повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 6.2.7. повышенная оплата сверхурочной работы;
- 6.2.8. районные коэффициенты;
- 6.2.9. процентная надбавка за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- 6.2.10. иные выплаты компенсационного характера.

6.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их предоставления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.4. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.5. Размеры компенсационных выплат педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, определяются в процентах к заработной плате, рассчитанной за часы педагогической нагрузки или в абсолютных размерах.

7. Выплаты стимулирующего характера

7.1. В образовательных учреждениях устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

7.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Условия осуществления выплат за интенсивность и высокие результаты работы основываются на показателях качества и результативности работы, которые утверждаются локальным актом образовательного учреждения по согласованию с управляющим советом и профсоюзным органом образовательного учреждения;

7.1.2. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) на основании критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности образовательных учреждений и личный вклад работника.

Критерии оценки эффективности деятельности образовательного учреждения устанавливаются ежегодно локальным актом образовательного учреждения с учетом следующих показателей:

- выполнение государственного задания;
- обеспечение своевременного представления отчетности в порядке и в сроки, предусмотренные действующим законодательством;
- своевременная и в полном объеме выплата заработной платы;
- обеспечение своевременной уплаты в полном объеме налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджеты всех уровней бюджетной системы Российской Федерации и государственные внебюджетные фонды;
- отсутствие фактов нарушения действующего законодательства – по результатам проверок правоохранительных, контрольных и надзорных органов;
- прочие критерии.

Критерии и показатели оценки работы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, по итогам учебного года для осуществления выплат стимулирующего характера утверждаются локальным актом образовательного учреждения ежегодно.

Рекомендуемые параметры оценки деятельности работников, для осуществления выплат стимулирующего характера в разрезе должностей приведены в таблицах 15- 23.

Таблица 15

**Критерии и показатели оценки качества работы учителя
для распределения стимулирующей части заработной платы**

№	Наименование критерия	Оцениваемый учитель	период оплаты	Формула расчета доли. Комментарии к заполнению значений критериев.
1	2	3	4	5
Блок № 1 Академические				
1.1.	Результаты государственной (итоговой) аттестации			
1.1.1	Средний тестовый балл выпускников 9-х классов по предметам, сдаваемым в новой форме.	учителя по предметам	в течение года	Соотношение суммарного количества баллов по всем предметам регионального эксперимента к количеству выпускников 9-х классов, сдававших эти предметы.
1.1.2	% выпускников 9 классов, сдававших экзамены в новой форме, от общего количества учащихся 9, 11 классов, выпускаемых учителем	учителя по предметам	в течение года	соотношение суммарного количества выпускников 9 классов, сдававших экзамен, от общего количества учащихся 9 классов, выпускаемых учителем
1.1.3.	Доля учащихся, выбравших предмет для итоговой аттестации	учителя по предметам		соотношение количества выпускников выбравших предмет, от общего количества учащихся, выпускаемых учителем

1	2	3	4	5
1.1.4.	Количество выпускников 9 классов с количеством баллов 75 и выше по результатам ГИА по предмету (обеспечение 225 баллов).	учителя по предметам	в течение года	каждый выпускник, имеющий 75 баллов и выше – 5 баллов, но не выше 30 баллов
1.1.5.	Результаты экзаменов выпускников 9 классов, сдаваемых в традиционной форме	учителя по предметам	в течение года	
1.2. Обеспечение прав граждан на получение образования.				
Количество выпускников получивших документ об образовании:				
1.2.1.	начальное общее, основное общее образование, среднее (полное) общее образование	классные руководители 4, 9 классов	в течение года	Соотношение кол-ва выпускников класса, получивших документ об образовании к общему количеству выпускников класса
1.2.2.	Количество учащихся, оставленных на повторный год обучения	классные руководители 1-3, 5-8 классов	сентябрь – январь	Соотношение количества учащихся класса, оставленных на повторное обучение на 1.06 к количеству учащихся класса
1.2.3	Успеваемость учащихся класса	классные руководители 5-9 классов	1. сентябрь – январь 2. февраль – июнь, август	Соотношение количества неуспевающих учащихся класса к общему количеству учащихся класса
1.2.4.	Сохранение контингента обучающихся	классные руководители 5-9 классов	в течение года	Соотношение количества учащихся класса, отчисленных из образовательного учреждения или переведённых по решению КДНиЗП в другое учреждение, к общему количеству учащихся класса
1.3. Оценка качества образования				
1.3.1	Количество всех детей, успевающих на 4 и 5	учителя по предметам	1. сентябрь – январь 2. февраль – июнь, август	Соотношение количества детей, успевающих на 4 и 5, от общего количества учащихся педагога-предметника (X на повышающий коэффициент от ставки)
1.3.2	успеваемость по итогам каждой четверти	учителя по предметам	1. сентябрь – январь 2. февраль – июнь, август	Соотношение количества успевающих детей к общему количеству учащихся педагога-предметника (X на повышающий коэффициент от ставки)
1.3.3	Результаты ЕРТ	учителя по предметам	в течение года	средний балл учащихся (D) по отношению к среднему баллу по Пермскому краю (CO)
1.3.4.	Количество учащихся с количеством баллов 75 и выше по результатам ЕРТ по предмету (обеспечение 150 баллов).	учителя по предметам	в течение года	каждый учащийся, имеющий 75 баллов и выше – 2 балла, но не выше 20 баллов
1.3.5.	Положительная динамика качества знаний	учителя по предметам		Соотношение средней оценки учащихся за четверть по предмету к средней оценке учащихся за предыдущую четверть по предмету
ИТОГО по блоку № 1				
Блок № 2. Достижения учащихся				
2.1	наличие детей, получивших награды на конкурсах и предметных олимпиадах Всероссийского и международного уровней	учителя по предметам	1. сентябрь – январь 2. февраль – июнь, август	каждый учащийся, получивший награды на конкурсах и предметных олимпиадах Всероссийского и международного уровней

1	2	3	4	5
2.2	наличие детей, получивших награды на конкурсах районного, краевого уровней	учителя по предметам	1. сентябрь – январь 2. февраль – июнь, август	каждый учащийся, получивший награды на конкурсах районного, краевого уровней
2.3	Кол-во детей, получивших награды на предметных олимпиадах районного, краевого уровней	учителя по предметам	в течение года	каждый учащийся, получивший награды на предметных олимпиадах районного, краевого уровней
2.3	Наличие детей, получивших награды на конкурсах научно-исследовательских работ школьников	учителя по предметам	1. сентябрь – январь 2. февраль – июнь, август	каждый учащийся, получивший награды на конкурсах научно-исследовательских работ школьников
ИТОГО по блоку № 2				
Блок № 3. Воспитательная работа, здоровье				
3.1	Занятость детей в детских общественных объединениях, спортивных секциях, кружках, факультативах	классные руководители	1. сентябрь – январь 2. февраль – июнь, август	доля детей, охваченных дополнительным образованием к общему количеству обучающихся в классе
3.2	Участие учителей в подготовке и проведении предметных недель	учителя по предметам	1. сентябрь – январь 2. февраль – июнь, август	активное участие в подготовке и проведении
3.3	Занятость детей из числа, стоящих на учете в ОДН ОВД, СОП и группы риска в дополнительном образовании	классные руководители	1. сентябрь – январь 2. февраль – июнь, август	доля детей, охваченных дополнительным образованием, из числа состоящих на учете к общему количеству детей, состоящих на учете
3.4	Своевременная сдача планов ИПР в качественном исполнении	учителя по предметам	1. сентябрь – январь 2. февраль – июнь, август	своевременная сдача планов ИПР в качественном исполнении
3.5.	эффективность профилактических, коррекционных, реабилитационных мероприятий с детьми, состоящими на учете в ОДН ОВД, в «группе риска», находящихся в социально опасном положении (СОП)	классные руководители	1. сентябрь – январь 2. февраль – июнь, август	перевод ребенка, состоящего на учете в ОДН ОВД, в «группе риска», СОП в группу «норма»
3.6	Работа с классным коллективом	классные руководители	в течение года	по результатам рейтинговой таблицы по итогам года
3.7	Обеспечение условий для профессионального самоопределения учащихся	учителя по предметам	в течение года	организация продолжения образования и трудоустройства в 9 классах
3.8	Охват учащихся горячим питанием	классные руководители	1. сентябрь – январь 2. февраль – июнь, август	процент учащихся класса, охваченный горячим питанием в школьной столовой
3.9	Мероприятия по профилактике социально опасных заболеваний и употребления ПАВ	классные руководители	1. сентябрь – январь 2. февраль – июнь, август	наличие мероприятий

1	2	3	4	5
3.10	Работа летнего лагеря дневного пребывания	учителя по предметам	в течение года	организация и руководство деятельностью отряда, разработка программ
3.10.1	Организация и контроль за каникулярной занятостью детей, состоящих на учете в ОДН ОВД, в «группе риска», (СОП)	классные руководители	в течение года	- Отсутствие правонарушений в период каникул и в выходные дни, - доля детей, состоящих на учете в ОДН ОВД, в «группе риска», (СОП), занятых организованными формами отдыха, от общей численности детей учетных категорий
3.11.	Отсутствие пропусков уроков без уважительной причины	учителя по предметам		соотношение фактического количества дней посещения учащимися/количество дней посещения учреждения по плану
3.12.	Отсутствие учащихся, совершивших правонарушение/преступление либо снижение показателей (для классных руководителей)	классные руководители	четверть	Отсутствие учащихся, совершивших правонарушение/преступление либо снижение показателей (для классных руководителей)
3.13.	Отсутствие учащихся, состоящих на учете в ОППН (для классных руководителей)	классные руководители	четверть	Отсутствие учащихся, состоящих на учете в ОППН (для классных руководителей)
3.14.	Обеспечение всех получателей мер социальной поддержки из числа многодетных малоимущих и малоимущих семей бесплатным питанием	классные руководители	в течение года	соотношение количества учащихся мер социальной поддержки из числа многодетных малоимущих и малоимущих семей, обеспеченных бесплатным питанием/количество потенциальных получателей мер социальной поддержки из числа многодетных малоимущих и малоимущих семей на обеспечение бесплатным питанием
3.15.	Обеспечение всех получателей мер социальной поддержки из числа многодетных малоимущих семей одеждой и спортивной формой	классные руководители	в течение года	соотношение количества учащихся мер социальной поддержки из числа многодетных малоимущих семей, обеспеченных одеждой (в денежной и натуральной форме)/количество потенциальных получателей мер социальной поддержки из числа многодетных малоимущих семей на обеспечение одеждой
3.16.	Повышение группы здоровья учащихся	классные руководители		группа здоровья учащихся за отчетный период/группа здоровья учащихся за предыдущий период
3.17	Эффективное взаимодействие со всеми субъектами профилактики	классные руководители	в течение года	Предотвращение жестокого обращения с ребенком, суицида (или попытки), кризисной ситуации в семье. Отсутствие предписаний Прокуратуры и полиции по данному вопросу
ИТОГО по блоку № 3				
Блок № 4. Методическая работа				
4.1	Разработка индивидуальных педагогических проектов и их реализация	учителя по предметам	1. сентябрь – январь 2. февраль – июнь, август	

1	2	3	4	5
4.2	Участие в методических объединениях: выступление, обмен опытом, проведение мероприятий публичного характера	учителя по предметам	1. сентябрь – январь 2. февраль – июнь, август	количество
4.3	профессиональные конкурсы	учителя по предметам	1. сентябрь – январь 2. февраль – июнь, август	количество
4.4	конкурс «Учитель года»	учителя по предметам	1. сентябрь – январь 2. февраль – июнь, август	количество
4.5	публикации	учителя по предметам	1. сентябрь – январь 2. февраль – июнь, август	количество
4.6.	Выступление на конференциях совещаниях на уровне района, города, края, Российской Федерации	учителя по предметам		количество
4.7.	Разработка дидактических и методических средств обучения, программ по отдельным направлениям, содержанию деятельности	учителя по предметам		количество
4.8.	Сопровождение педагогической практики студентов	учителя по предметам		количество студентов
4.9.	Повышение квалификации по образовательным программам профилактической направленности	учителя по предметам, классные руководители	в течение года	удостоверение (сертификат) курсов, программа или проект
ИТОГО по блоку № 4				
5.1.	Использование новых педагогических технологии (в т.ч. ИКТ)	учителя по предметам		Проведение не менее 30 % уроков с использованием ИКТ.
5.2.	Использование современных методов оценивания достижений учащихся	учителя по предметам		Портфолио учащихся КИМЫ, разработанные для оценивания формирования компетенций.
5.3.	Реализация компетентного подхода на уроке	учителя по предметам		1 аттестованный урок с позиции компетентного подхода
5.4.	Реализация индивидуальных программ (для одаренных и группы риска)	учителя по предметам		
Блок № 5. Другое				
6.1.	поощрительный балл за отсутствие б/л	учителя по предметам	1. сентябрь – январь 2. февраль – июнь, август	
6.2.	бонусный балл за двойное классное руководство	учителя по предметам	1. сентябрь – январь 2. февраль – июнь, август	
6.3.	Дежурство по школе во время перемен	учителя по предметам		

1	2	3	4	5
ИТОГО по блоку № 5				

Таблица 16.

**Критерии и показатели оценки качества работы заместителя
руководителя/руководителя структурного подразделения для распределения
стимулирующей части заработной платы**

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели
1	2	3
1	Результативность образовательной деятельности в ОУ	Положительная динамика по результатам итоговой аттестации 9 классы (русский язык, математика) Положительная динамика по результатам итоговой аттестации 11 классы (русский язык, математика) Наличие победителей и участников предметных олимпиад муниципального уровня Охват занятости учащихся внеурочной деятельностью и досуговой организованной активностью Охват педагогов, включенных в новые модели повышения квалификации Положительная динамика охвата педагогов, проходящих обучение по модульно-накопительной системе
2	Инновационная деятельность	Владение педагогами современными образовательными технологиями, методиками, программами Публикации Использование пиар-технологий.
3	Кадровое развитие	Повышение категорийности учителей школы Обобщение опыта работы учителей
4	Воспитательная деятельность (при оценке заместителей руководителей по ВР)	Организация общешкольного самоуправления учащихся Положительная динамика в снижении количества правонарушений (отсутствие правонарушений) Привлечение современных воспитательных технологий Развитие форм ученического самоуправления, общественных организаций, школьной службы примирения, отрядов ЮИД и др.
5	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие нарушений действующего законодательства Своевременная и качественная сдача отчетности

Таблица 17.

**Критерии и показатели оценки качества работы заместителя руководителя
по АХЧ для распределения стимулирующей части заработной платы**

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели
1	2	3
1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	Уровень исполнения требований Госпотребнадзора
		Уровень исполнения требований Роспотребнадзора
2	Организация закупок в соответствии с 94-ФЗ	Отсутствие сбоев в организации закупок для нужд учреждения
		правильность оформления технического задания и контрактных

1	2	3
		отношений
		своевременное заключение муниципальных контрактов
		правильность проведения процедуры проведения закупок
		Контроль качества выполняемых поставщиками и подрядчиками работ
		Контроль за выполняемыми работами и своевременной поставкой
3	Работа с основными средствами учреждения	Своевременный учет материальных ценностей, инвентаризация
		Сохранность и контроль за имуществом учреждения
		Ведение соответствующей документации по своевременному списыванию материальных ценностей
4	Организация работы обслуживающего персонала	Отсутствие замечаний к работе со стороны потребителей услуг, департамента образования
		Отсутствие конфликтных ситуаций
5	Уровень исполнительской дисциплины.	Отсутствие нарушений действующего законодательства
		Своевременная и качественная сдача отчетности
6	Участие в реализации программы по электросбережению	Наличие утвержденной программы
		Соблюдение сроков реализации программы
7	Аренда (передача имущества в пользование третьим лицам)	Сдача свободных площадей в аренду, привлечение внебюджетных средств
8	Выполнение натуральных норм питания	Контроль качества организация питания, соблюдение натуральных норм питания

Таблица 18.

Критерии и показатели оценки качества работы главного бухгалтера, бухгалтера для распределения стимулирующей части заработной платы

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели
1	2	3
1	Уровень исполнения плана по расходам	Уровень исполнения плана по расходам не менее 95 %
2	Уровень исполнения плана по доходам	Уровень исполнения плана по доходам не менее 95 %
3	Снижение просроченной (прошлых лет) кредиторской задолженности в общем объеме задолженности	Динамика в снижении
4	Снижение просроченной (прошлых лет) дебиторской задолженности в общем объеме задолженности	Динамика в снижении
5	Оценка состояния расчетно-платежной дисциплины по расчетам с поставщиками и подрядчиками (оценка текущей кредиторской задолженности)	Не ниже допустимого уровня
6	Оценка состояния расчетно-платежной дисциплины по расчетам с поставщиками и подрядчиками (оценка текущей дебиторской задолженности)	Не ниже допустимого уровня
7	Обеспечение своевременной уплаты в полном объеме налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджеты всех уровней и внебюджетные фонды	Отсутствие нарушений
8	Исполнительская дисциплина	Отсутствие нарушений действующего законодательства
		Своевременная и качественная сдача отчетности

**Критерии и показатели оценки качества работы секретаря
для распределения стимулирующей части заработной платы**

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели
1	2	3
1	Соблюдение требований по кадровому делопроизводству	Регулярность ведения личных дел, карточек Т-2
		Правильность заполнения трудовых книжек
		Соблюдение технологии создания, обработки, передачи и хранения документов
		Точность, своевременность и достоверность ведения электронных баз данных
		Своевременность ведения дел по пенсионному фонду Российской Федерации, медицинскому страхованию
2	Соблюдение требований по работе с обращениями граждан	Правильность работы с корреспонденцией
3	Своевременное и достоверное представление отчетности	Отсутствие нарушений в представлении отчетности
4	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний со стороны администрации, отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб
	ИТОГО:	

Таблица 20.

**Критерии и показатели оценки качества работы учителя-логопеда,
педагога-психолога, социального педагога для распределения
стимулирующей части заработной платы**

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели
1	2	3
1	Результативность образовательной деятельности	Положительная динамика коррекции развития обучающихся/воспитанников
		Положительная динамика в снижении количества детей, стоящих на учете у данного специалиста
2	Инновационная деятельность педагога	Применение в деятельности современных профессиональных технологий
		Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций
3	Методическая деятельность	Разработка новых дидактических и методических средств обучения, программ по отдельным направлениям, содержанию деятельности
		Публикации
		Участие в работе
		Проведение мастер- классов, семинаров, стажировок на уровне района, города, края, др.

		Выступление на конференциях, совещаниях на уровне района, города, края, др.
4	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Уровень конкурса
		Результативность участия
5	Взаимодействие с родителями	Отсутствие конфликтов, жалоб
		Удовлетворенность родителей качеством услуги
	ИТОГО:	

Таблица 21.

Критерии и показатели оценки качества работы педагога дополнительного образования детей для распределения стимулирующей части заработной платы

п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели
1	2	3
1	Результативность образовательно-воспитательной деятельности	Результативность участия, положительная динамика участия детей в конкурсах
		Отсутствие среди детей, занимающихся в дополнительном образовании, правонарушений
		Мотивация детей, состоящих на учете в ПДН ОВД, «группе риска», СОП к занятиям в дополнительном образовании
2	Инновационная деятельность педагога	Применение современных образовательных технологий
		Разработка и реализация проектов
3	Методическая деятельность	Разработка дидактических средств, программ по отдельным направлениям, содержанию деятельности. Разработка методических материалов
		Публикация
		Проведение мастер-классов, семинаров, стажировок на уровне района, города
		Выступление на конференциях, совещаниях на уровне района, города
4	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Призовое место Уровень конкурса
		институциональный
		муниципальный
		региональный
5	Взаимодействие с родителями	Отсутствие конфликтов, жалоб
		Удовлетворенность родителей качеством услуги
	ИТОГО:	

Таблица 22.

Критерии и показатели оценки качества работы педагога-организатора, воспитателя, преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности педагога-психолога, социального педагога для распределения стимулирующей части заработной платы

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели
1	2	3
1	Результативность образовательно-воспитательной деятельности	Охват мероприятиями детей, состоящих на учете в ПДН ОВД, «группе риска», СОП. Отсутствие (сокращение) правонарушений среди <i>несовершеннолетних</i>
2	Инновационная деятельность педагога	Применение в деятельности современных технологий и форм воспитания Разработка и реализация проектов
3	Методическая деятельность	Разработка методических материалов, сценариев мероприятий Участие в работе методических объединений, проблемных групп Публикации Обобщение и распространение педагогического опыта: Проведение мастер-классов, семинаров, стажировок на уровне района, муниципалитета, края, федерации Подготовка рекомендаций по работе с детьми, состоящими на учете в ПДН ОВД, «группе риска», СОП Выступление на конференциях, совещаниях на уровне района, города Взаимодействие со всеми субъектами профилактики Обеспечение консультативной, диагностической, коррекционной, реабилитационной деятельности специалистов, работающими с детьми, состоящими на учете в ПДН ОВД, «группе риска», СОП и их семьями Проведение повышения квалификации по вопросам организации работы с детьми, состоящими на учете в ПДН ОВД, «группе риска», СОП и их семьями с классными руководителями
4	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Уровень конкурса Результативность участия
5	Взаимодействие с родителями	Отсутствие конфликтов, жалоб Удовлетворенность родителей качеством услуги
	ИТОГО:	

Таблица 23.

Критерии и показатели оценки качества работы педагога-библиотекаря для распределения стимулирующей части заработной платы

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели
1	2	3
1	Библиотечный фонд	Соответствие нормативам
	Учебники	Сохранность
2	Привлечение учащихся к посещению библиотеки вне рамок школьной программы	Доля учащихся школы посещающих библиотеку помимо школьной программы
3	Внеурочная деятельность	Проведение мероприятий
4	Исполнительская дисциплина	Отсутствие неисполненных мероприятий и заявок
	ИТОГО:	

В компетенцию образовательных учреждений входит самостоятельное решение вопроса о включении предложенных показателей результативности труда, изменении или уточнении перечня критериев оценки, диапазона баллов.

7.1.3. Стимулирующие надбавки, устанавливаемые педагогическим работникам:

Основания для повышения должностных окладов	Надбавка к должностным окладам
Ученая степень доктора наук (по профилю преподаваемых предметов)	20 %
Ученая степень кандидата наук (по профилю преподаваемых предметов)	10 %
Почетное звание СССР или Российской Федерации «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Народный учитель»	10 %
Орден СССР или Российской Федерации	10 %

7.1.4. Иные выплаты стимулирующего характера.

7.2. Перечень стимулирующих выплат, порядок назначения, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат определяются коллективными договорами и локальными нормативными актами образовательных учреждений.

7.3. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения. Экономия по фонду базовой части оплаты труда также может быть направлена на стимулирующие выплаты.

7.4. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся за счет незамещенных учебных часов, не может быть направлена на выплаты стимулирующего характера.

7.5. Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период.

7.6. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются с участием управляющего совета и профсоюзного органа образовательного учреждения.

7.7. Размер стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения, период действия выплат и список сотрудников, получающих выплаты, закрепляются приказом руководителя образовательного учреждения по согласованию с управляющим советом и профсоюзным органом образовательного учреждения.

7.8. Условия осуществления стимулирующих выплат основываются на показателях качества и результативности работы, которые утверждаются локальным актом образовательного учреждения по согласованию с Управляющим советом и профсоюзным органом образовательного учреждения.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. В пределах экономии фонда оплаты труда заместителям руководителя, главным бухгалтерам и работникам образовательных учреждений могут производиться выплаты социального характера в виде единовременной материальной помощи.

Порядок установления, размеры и условия осуществления выплат единовременной материальной помощи заместителям руководителя, главным бухгалтерам и работникам образовательных учреждений определяются коллективными договорами, локальными нормативными актами образовательных учреждений Пермского края.

8.2. В пределах фонда оплаты труда руководителям образовательных учреждений могут производиться выплаты социального характера в виде единовременной материальной помощи.

Порядок установления, размеры и условия осуществления выплат единовременной материальной помощи руководителям образовательных учреждений устанавливаются правовыми актами учредителя.

8.3. Единовременная материальная помощь заместителям руководителя, главным бухгалтерам и работникам образовательных учреждений может быть оказана в случае стихийного бедствия, смерти близкого родственника (родителей, детей, супруга) и по другим уважительным причинам на основании письменного заявления работника учреждения.

8.4. Единовременная материальная помощь руководителям образовательных учреждений может быть оказана в случае стихийного бедствия, смерти близкого родственника (родителей, детей, супруга) и по другим уважительным причинам на основании письменного заявления руководителя образовательного учреждения.