



ПОСТАНОВЛЕНИЕ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА КОГАЛЫМА
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

От « 22 » января 2008 г.

№ 2053

О переходе муниципальных образовательных учреждений города Когалыма на новую систему оплаты труда

В соответствии с пунктом 2 статьи 53 Федерального закона от 6.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», статьей 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, постановлением Российской Федерации от 3.04.2003 № 1 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 8.10.2004 № 52-оз «О субвенциях, выделяемых бюджетам муниципальных образований Ханты – Мансийского автономного округа – Югры на реализацию основных общеобразовательных программ», постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 18.04.2008 № 82-п «О переходе государственных образовательных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры на новую систему оплаты труда», постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 13.04.2007 г. N 97-п «Об утверждении Единых рекомендаций по построению отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений, финансируемых из бюджета Ханты-Мансийского автономного округа - Югры», постановлением Главы города Когалыма от 03.04.2008 № 732 «Об утверждении порядка выплат работникам муниципальных учреждений города Когалыма, установленных межотраслевым тарифным соглашением на 2008-2009 годы»:

1. Осуществить переход муниципальных образовательных учреждений города Когалыма на новую систему оплаты труда с 1 сентября 2008 года.

2. Утвердить:

2.1. Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Когалыма согласно приложению 1.

2.2. Положение о фонде надбавок и доплат работникам муниципальных образовательных учреждений города Когалыма согласно приложению 2.

2.3. Классификатор типов и видов образовательных учреждений и видов деятельности работников для установления коэффициента спецификации работы согласно приложению 3.

3. Управлению образования Администрации города обеспечить соблюдение трудового законодательства при переходе на новую систему оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Когалыма.

4. Установить, что на период с 1 сентября 2008 года по 31 декабря 2008 года размер должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника муниципального образовательного учреждения, с учетом всех доплат и надбавок, рассчитанный в соответствии с введенной настоящим постановлением новой системы оплаты труда, не может быть ниже размера, имеющегося у данного работника на 31 августа 2008 года должностного оклада или тарифной ставки (оклада), с учетом всех доплат и надбавок, при условии сохранения объема выполняемых работником трудовых (должностных) обязанностей и норм труда.

В случае, если размер должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника, установленный в соответствии с новой системой оплаты труда, с учетом всех доплат и надбавок, является ниже установленного для работника по состоянию на 31 августа 2008 года размера должностного оклада или тарифной ставки (оклада), с учетом всех доплат и надбавок, при сохранении объема выполняемых работником трудовых (должностных) обязанностей и норм труда, то данному работнику выплачивается соответствующая разница в заработной плате.

5. Настоящее постановление вступает в силу с 01 сентября 2008 года.

6. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя Главы города Когалыма по вопросам образования, культуры и спорта О.В. Мартынову.

Глава города Когалыма

С.Ф. Какоткин

Положение об оплате труда
работников муниципальных образовательных учреждений
города Когалыма

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Когалыма (далее – работники, учреждения).

1.2. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждений, осуществляется в пределах утвержденных сметой бюджетного учреждения средств на оплату труда за счет средств бюджета города Когалыма и средств от иной приносящей доход деятельности.

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждений состоит из следующих фондов:

фонд должностных окладов руководителей, специалистов и служащих;
фонд тарифных ставок (окладов) рабочих;
фонд надбавок и доплат (выплат стимулирующего и компенсационного характера).

1.4. Размер фонда надбавок и доплат составляет 15 процентов от общего размера фондов должностных окладов и тарифных ставок (окладов), с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате.

1.5. Для оплаты труда работников учреждений применяется базовая единица, устанавливаемая постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

II. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих

2.1. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих определяются на основании базовой единицы, базового коэффициента и повышающих коэффициентов.

2.2. Произведение базовой единицы и базового коэффициента составляет базовый оклад руководителя, специалиста и служащего.

2.3. Размер должностного оклада руководителя, специалиста и служащего определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада и повышающих коэффициентов к базовому окладу.

2.4. Базовый коэффициент устанавливается исходя из уровня образования руководителя, специалиста и служащего.

2.5. Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из следующих показателей:

- стажа работы (коэффициент стажа);

- условий труда, типа, вида учреждения и его структурных подразделений (коэффициент специфики работы);
- квалификации работника (коэффициент квалификации);
- масштаба и сложности руководства учреждением (коэффициент масштаба управления);
- должности, занимаемой в системе управления учреждением (коэффициент уровня управления);
- принадлежности места нахождения учреждения к городской или сельской местности (коэффициент территории).

2.6. Размеры базового коэффициента и повышающих коэффициентов к базовому окладу определяются согласно приложению 1 к настоящему положению.

2.7. Для определения размера должностного оклада руководителей, их заместителей и руководителей структурных подразделений учреждений применяются повышающие коэффициенты специфики работы, квалификации, масштаба управления, уровня управления и коэффициент территории.

2.8. Для определения размера должностного оклада специалиста учреждения применяются повышающие коэффициенты стажа работы, специфики работы, квалификации и территории проживания.

2.9. Для определения размера должностного оклада служащего учреждения применяются повышающие коэффициенты стажа работы и специфики работы.

2.9.1. При установлении служащим коэффициента стажа работы учитывать общий стаж работы.

2.10. Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию или ученую степень и коэффициента за почетное звание Российской Федерации, СССР, РСФСР, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры или ведомственные знаки отличия в труде.

2.11. Коэффициент масштаба управления устанавливается в соответствии с группами по оплате труда, определяемыми на основе объемных показателей согласно действующим нормативным правовым актам автономного округа.

2.12. Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию или ученую степень и коэффициента за почетное звание Российской Федерации.

2.13. Коэффициент специфики работы определяется на основании Классификатора типов и видов образовательных учреждений и видов деятельности работников для установления коэффициента специфики работы.

2.14. На должностной оклад руководителя, специалиста и служащего начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.

III. Тарифные ставки (оклады) рабочих

3.1. Оплата труда рабочих производится на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих муниципальных образовательных учреждений города Когалыма (приложение 2 к настоящему положению).

3.2. Профессии рабочих учреждений тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

3.3. Размер тарифной ставки (оклада) рабочего определяется путем произведения базовой единицы и тарифного коэффициента.

3.4. На тарифную ставку (оклад) рабочего начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.

IV. Нормы рабочего времени

4.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

4.2. Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющиеся нормируемой частью их педагогической работы, установлены:

18 часов в неделю:

- учителям 5-11 (12) классов общеобразовательных учреждений (в том числе кадетских классов), образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста, межшкольных учебных комбинатов;

- преподавателям 5-7 классов школ искусств с 7-летним сроком обучения, 1-4 классов отдела изобразительного искусства детских школ искусств с 4-летним сроком обучения;

- педагогам дополнительного образования;

- учителям иностранного языка дошкольных образовательных учреждений;

20 часов в неделю:

- учителям 1-4 классов общеобразовательных учреждений;

24 часа в неделю:

- преподавателям 1-4 классов школ искусств с 7-летним сроком обучения.

Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, указанными в настоящем пункте, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренных в настоящем пункте, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым

учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся 1-го класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- дежурствами в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются: сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В

дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами).

4.3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы других педагогических работников установлены:

- 20 часов в неделю - учителям-дефектологам и учителям-логопедам;
- 24 часа в неделю - музыкальным руководителям и концертмейстерам;
- 25 часов в неделю - воспитателям образовательных учреждений, работающим непосредственно в группах с обучающимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии;
- 30 часов в неделю - инструкторам по физической культуре, воспитателям в группах продленного дня общеобразовательных учреждений;
- 36 часов в неделю - воспитателям дошкольных образовательных учреждений, дошкольных групп общеобразовательных учреждений и образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста, учреждений дополнительного образования детей.

4.4. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников, указанных в пунктах 4.2, 4.3, сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере в порядке, предусмотренном в разделе 5 настоящего Положения.

4.5. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

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

4.6. Педагогические работники должны быть уведомлены в письменном виде об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

4.7. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях распределения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения

работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняются, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении, руководителем образовательного учреждения, определяется управлением образования Администрации города Когалыма, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим образовательным учреждением. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения начальника управления образования Администрации города Когалыма.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

Учебная нагрузка учителям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

Применительно к порядку, предусмотренному настоящим пунктом, устанавливается учебная нагрузка для работников учреждений дополнительного образования детей.

4.8. Педагогическим работникам, не предусмотренным в подпунктах 4.2 и 4.3 настоящего Положения, устанавливается следующая продолжительность рабочего времени:

36 часов в неделю:

- старшим воспитателям образовательных учреждений дополнительного образования детей;
- педагогам-психологам;
- методистам (старшим методистам) образовательных учреждений;
- социальным педагогам, педагогам-организаторам;
- старшим вожатым;
- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) общеобразовательных учреждений;

4.9. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пунктах 4.2, 4.3., 4.8, 4.9, в том числе руководителей образовательных учреждений, их заместителей и руководителей структурных подразделений, устанавливается в размере 40-часов в неделю для мужчин, для женщин 36-часов в неделю.

4.10. Должностные оклады перечисленным ниже работникам выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:

- 360 часов в год - руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки).

Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

4.11. Преподавательская работа работников, указанных в п. 4.10 настоящего Положения, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

V. Надбавки и доплаты к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников

5.1. Виды надбавок и доплат к должностным окладам и тарифным

ставкам (окладам) работников учреждений, их размеры, порядок и условия применения устанавливаются учреждением с учетом Положения о фонде надбавок и доплат работников муниципальных образовательных учреждений города Когалыма по согласованию с профсоюзным органом или иным уполномоченным работниками представительным органом, в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях или локальных нормативных актах по выплатам из средств фонда надбавок и доплат.

5.2. Помимо выплат, устанавливаемых в порядке, определенном пунктом 5.1 настоящего Положения, работникам учреждений выплачивается материальная помощь на профилактику заболеваний, а также выплата социальной поддержки молодым специалистам в порядке, предусмотренном постановлением Главы города Когалыма с учетом всех изменений от 23.01.2006 № 19-р «О порядке и условиях применения выплат работникам муниципальных учреждений города Когалыма».

Иные выплаты, предусмотренные постановлением Главы города Когалыма с учетом всех изменений от 23.01.2006 № 19-р «О порядке и условиях применения выплат работникам муниципальных учреждений города Когалыма», работникам учреждений не предоставляются.

5.3. В случаях и порядке, установленных в коллективном договоре, по согласованию с органом исполнительной власти, в ведении которого находится учреждение, может производиться единовременное премирование работников к юбилейным и праздничным датам, а также по результатам работы за год при наличии обоснованной экономии фонда оплаты труда в пределах утвержденной сметы бюджетного учреждения.

VI. Порядок и условия почасовой оплаты труда

6.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

- за часы педагогической работы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательных учреждениях;

- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с пунктом 2.1. настоящего Положения.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической

работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

6.2. Руководители образовательных учреждений в пределах имеющихся средств, на оплату труда, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда. В размеры часовых ставок заработной платы, включена оплата за отпуск.

Эти коэффициенты могут применяться при оплате труда высококвалифицированных специалистов, привлекаемых на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов и лекций.

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным для лиц, проводящих учебные занятия с учащимися.

Ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из размера ставки (должностного оклада), районного коэффициента и северной надбавки.

VII. Материальная помощь к отпуску на профилактику заболеваний

7.1. В смете образовательного учреждения от годового фонда заработной платы предусматриваются средства на выплату материальной помощи к отпуску на профилактику заболеваний и социальную поддержку молодых специалистов – до 10 процентов.

7.2. Работникам образовательных учреждений один раз в год выплачивается материальная помощь на профилактику заболеваний (далее – материальная помощь).

7.3. Материальная помощь выплачивается при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск.

7.4. Выплата материальной помощи производится на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

7.5. Основанием для выплаты материальной помощи является приказ руководителя образовательного учреждения о предоставлении отпуска и материальной помощи.

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

7.7. Материальная помощь выплачивается в размере до двух месячных фондов заработной платы. Сумма материальной помощи исчисляется из расчета месячного фонда заработной платы, установленного тарификацией образовательного учреждения по основной занимаемой должности.

7.8. Выплата материальной помощи не зависит от итогов оценки труда работников.

7.9. Работники, вновь принятые на работу в текущем году, не отработавшие полный календарный год, имеют право на материальную помощь в размере пропорционально отработанному времени.

7.10. Материальная помощь не выплачивается:

- работникам, принятым на работу по совместительству;
- работникам, заключившим срочный трудовой договор на срок до двух месяцев;
- работникам, уволенным в течение календарного года (по собственному желанию и за виновные действия).

VIII. Иные выплаты

8.1. Работникам образовательных учреждений при наличии обоснованной экономии фонда заработной платы по решению (приказу) руководителя образовательного учреждения, согласованному с главным распорядителем бюджетных средств, может производиться единовременное премирование:

- к юбилейным и праздничным датам;
- по результатам работы за год.

8.2. На цели премирования не может быть использована экономия фонда оплаты труда, сложившаяся в результате невыполнения планируемых объемных показателей деятельности.

8.3. Руководители образовательных учреждений не должны допускать завышения штатной численности муниципальных учреждений в целях создания экономии фонда заработной платы.

8.4. При наличии обоснованной экономии фонда заработной платы по решению руководителя образовательного учреждения может производиться единовременное премирование к профессиональному празднику «День учителя».

Размер единовременной премии не может быть более месячного фонда заработной платы работника.

Основанием для выплаты премии является приказ по образовательному учреждению, согласованный с заместителем Главы города Когалыма по вопросам образования, культуры и спорта и начальником управления образования Администрации города Когалыма.

8.5. Порядок и условия премирования к юбилейным и праздничным датам, а также премирования по результатам работы за год включаются в коллективный договор образовательного учреждения.

8.6. Единовременные премии выплачиваются работникам, состоящим в списочном составе образовательных учреждений на дату издания приказа по образовательным учреждениям о выплате премии за исключением работников, находящихся в дополнительном отпуске по уходу за ребенком без сохранения заработной платы, а также лиц, временно замещающих основных работников, находящихся в ежегодных отпусках и отсутствующих по причине болезни.

Работникам, вновь принятым в течение календарного года, премия пересчитывается пропорционально отработанному времени, за исключением премии по итогам работы за год.

Премия по итогам работы за год выплачивается в полном размере работникам, которые состояли в списочном составе полный календарный год.

Работникам, проработавшим неполный календарный год, в связи с призывом на военную службу или направлением на замещающую ее альтернативную гражданскую службу, поступлением в образовательное учреждение профессионального образования на дневную форму обучения, выходом на пенсию, уходом в отпуск по уходу за ребенком и в случаях увольнения по уважительным причинам (ликвидация учреждения, сокращение численности или штата) премия пересчитывается пропорционально отработанному времени в данном календарном году.

Премия выплачивается за фактически отработанное время в календарном году согласно таблице учета рабочего времени.

IX. Меры социальной поддержки работников образовательных учреждений

9.1. Педагогическим работникам образовательных учреждений (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия обеспечению их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями выплачивается ежемесячная денежная компенсация в размере 100 (сто) рублей.

9.2. Работники образовательных учреждений при выходе на пенсию при достижении ими пенсионного возраста и стаже работы в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре не менее десяти лет получают единовременное денежное вознаграждение в размере 25 окладов, который рассчитывается путем произведения базовой единицы и базового коэффициента, без учета районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

9.3. Выплаты социальной поддержки молодым специалистам.

9.3.1. Молодым специалистом считается выпускник учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования в течение года после получения диплома (иного документа), вступающий в трудовые отношения и заключивший трудовой договор, а в случае призыва на военную службу или заменяющую ее альтернативную гражданскую службу - в течение года после службы.

9.3.2. Размер единовременной выплаты социальной поддержки молодым специалистам составляет два месячных фонда заработной платы по основной занимаемой должности.

9.3.3. Единовременная выплата социальной поддержки молодым специалистам выплачивается в течение месяца после поступления на работу.

9.3.4. Выпускникам педагогических образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, приступившим к работе в муниципальных образовательных учреждениях по специальности, устанавливается ежемесячная доплата в течение трех лет в размере утвержденной базовой единицы.

9.3.5. Единовременная выплата социальной поддержки молодым специалистам и ежемесячные доплаты в течение 3-х лет в размере утвержденной базовой единицы производится за счет средств, предусмотренных сметой учреждения на соответствующий финансовый год по фонду оплаты труда.

9.4. Выплаты работающим юбилярам, проработавшим в муниципальных учреждениях города 15 и более лет, производятся в размере одного месячного фонда. Юбилейными датами для физических лиц считаются 50 и 55 лет.

9.5. Выплата двух минимальных размеров оплаты труда производится неработающим юбилярам, отработавшим в бюджетной сфере не менее 15 лет и уволившимся из организации бюджетной сферы в связи с выходом на пенсию. Юбилейные даты для неработающих юбиляров считаются 55, 60, 65, 70, 75 и 80 лет.

9.6. Выплаты социального характера, установленные пунктами 9.4 и 9.5, производятся исключительно за счет обоснованной экономии по бюджетным средствам или перевыполнения плана доходов по иной приносящей доход деятельности.

X. Финансирование расходов на оплату труда работников образовательных учреждений

10.1. Финансирование расходов на оплату труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений осуществляется за счет субвенций из бюджета Ханты-Мансийского автономного округа - Югра.

10.2. Финансирование расходов на оплату труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений, образовательных учреждений дополнительного образования детей и прочих образовательных учреждений для детей осуществляется за счет средств бюджета города Когалыма.

10.3. Настоящее положение вступает в силу с 01.09.2008.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
муниципальных образовательных учреждений
города Когалыма

Базовый коэффициент и повышающие коэффициенты
к базовому окладу для руководителей, специалистов и служащих учреждений

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Размер базового коэффициента и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
1	Базовый коэффициент				
1.1	Коэффициент уровня образования	высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации "Магистр"	1,60	1,60	1,60
		высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации "Дипломированный специалист"	1,50	1,50	1,50
		высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему аттестацию, квалификации "Бакалавр"	1,40	1,40	1,40
		неполное высшее образование; среднее профессиональное образование	1,30	1,30	1,30

		начальное профессиональное образование	1,20	1,20	1,20	
		среднее (полное) общее образование	1,10	1,10	1,10	
		основное общее образование	1,00	1,00	1,00	
2	Повышающие коэффициенты к базовому окладу					
2.1	Коэффициент стажа работы	стаж работы более 20 лет	-	0,25	0,20	
		стаж работы от 10 до 20 лет		0,20	0,15	
		стаж работы от 5 до 10 лет		0,15	0,10	
		стаж работы от 2 до 5 лет		0,10	0,05	
		стаж работы от 0 до 2 лет		0	0	
2.2	Коэффициент специфики работы	тип 1	0,75	0,75	0,75	
		тип 2	0,20	0,20	0,20	
		тип 3	0,15	0,15	0,15	
		тип 4	0,10	0,10	0,10	
		тип 5	0,05	0,05	0,05	
		тип 6	0	0	0	
2.3	Коэффициент квалификации	квалификационная категория:			-	
		высшая категория	0,35	0,35		
		ведущая категория	0,25	0,25		
		первая категория	0,20	0,20		
		вторая категория	0,10	0,10		
		ученая степень:				-
		доктор наук	0,50	0,50		
кандидат наук	0,30	0,30				
		почетные звания Российской Федерации, СССР, РСФСР, Ханты-Мансийского				

		автономного округа – Югры (по профилю деятельности):			
		«Народный...»	0,40	0,40	
		«Заслуженный...»	0,25	0,25	
		«Мастер спорта международного класса»	0,25	0,25	
		«Лауреат...»	0,25	0,25	
		«Почетный работник...»	0,10	0,10	
		ведомственные знаки отличия в труде (по профилю деятельности)	0,05	0,05	
2.4	Коэффициент масштаба управления	группа 1	0,30	-	-
		группа 2	0,20	-	-
		группа 3	0,10	-	-
		группа 4	0,05	-	-
2.5	Коэффициент Уровня управления	уровень 1 - руководители	1,00	-	-
		уровень 2 - заместители руководителей	0,50	-	-
		уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,20	-	-
2.6	Коэффициент территории	сельская местность		0,20	-

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
муниципальных образовательных учреждений
города Когалыма

Тарифная сетка по оплате труда рабочих
муниципальных образовательных учреждений автономного округа

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,00	1,01	1,04	1,09	1,16	1,22	1,30	1,40	1,50	1,60

Положение о фонде надбавок и доплат
работникам муниципальных образовательных учреждений
города Когалыма

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет механизм распределения фонда надбавок и доплат (далее – ФНД) в муниципальных образовательных учреждениях города Когалыма (далее - учреждения) и унифицированные критерии для стимулирующей оценки труда всех категорий работников учреждений.

1.2. ФНД представляет собой сумму денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего и компенсационного характера работникам учреждения.

1.3. ФНД учитывается в смете учреждения в составе фонда оплаты труда и финансируется в пределах утверждённых ассигнований за счёт бюджетных средств, средств от иной приносящей доход деятельности и иных внебюджетных источников.

II. Величина и состав ФНД

2.1. Величина ФНД устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов и фонду тарифных ставок (окладов), с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате, и исчисляется по формуле:

$$\text{ФНД} = (\text{ФДО} + \text{ФС}) * \text{Кнд}, \text{ где}$$

ФНД – величина фонда надбавок и доплат;

ФДО – фонд должностных окладов, с учётом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате;

ФС – фонд тарифных ставок (окладов) рабочих, с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате;

Кнд – коэффициент фонда надбавок и доплат (15%).

2.2. ФНД состоит из фонда надбавок, фонда доплат, а также директорского фонда и является источником следующих видов выплат:

- выплаты стимулирующего характера из фонда надбавок и директорского фонда за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, по итогам работы;

- выплаты компенсационного характера из фонда доплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.3. Распределение выплат стимулирующего характера из фонда надбавок осуществляется образовательным учреждением самостоятельно.

2.4. Директорский фонд составляет 20% от ФНД.

Выплаты из директорского фонда производятся по решению комиссии Управления образования Администрации города Когалыма.

2.5. Выплаты компенсационного характера для работников учреждения, включая руководителя, носят обязательный характер и осуществляются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, с учетом установленных приложением 1 к настоящему Положению размеров основных видов обязательных выплат компенсационного характера.

III. Основные принципы распределения фонда надбавок (фонда стимулирующих выплат)

3.1. Определение размера фонда надбавок образовательного учреждения осуществляется по следующей формуле:

$ФН/оу = ФНД - ФД - ФН/д$, где

ФН/оу - фонд надбавок образовательного учреждения;

ФНД – фонд надбавок и доплат;

ФД – фонд доплат;

ФНД/д – директорский фонд.

3.2. Распределение фонда надбавок осуществляется между всеми работниками учреждения, кроме руководителя учреждения, с учетом особого персонального вклада работника в общие результаты деятельности, основанного на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу.

3.3. Из фонда надбавок не оплачиваются работы, входящие в функциональные обязанности работника.

3.4. Порядок и условия предоставления стимулирующих выплат устанавливаются учреждением самостоятельно с учетом настоящего Положения, специфики деятельности учреждения, стратегии учреждения, программы его развития, принципов и ценностей корпоративной культуры, особенностей жизненного цикла учреждения, позиционирования на рынке образовательных услуг, ежегодно утверждаются на общем собрании работников и закрепляются в локальном нормативном правовом акте учреждения.

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

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

Оценка деятельности с использованием индикаторов производится на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

3.6. Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в

зависимости от принятых принципов и показателей анализа деятельности учреждения.

3.7. Примерные критерии для оценивания качества труда и установления надбавок стимулирующего характера установлены приложениями 2-5 к настоящему положению.

3.8. Выплаты из фонда надбавок могут носить регулярный (постоянный) или временный характер, на основании чего в фонде надбавок выделяют фонд регулярных (постоянных) выплат и фонд разовых выплат.

3.9. Учреждение самостоятельно устанавливает процентное соотношение размеров фонда регулярных (постоянных) выплат и фонда разовых выплат.

3.10. Рекомендуется предусматривать не менее 25% на разовые (непредвиденные) выплаты стимулирующего характера, которые связаны с возможными достижениями, сложно прогнозируемыми в планируемый период.

3.11. Определение размеров выплат стимулирующего характера, имеющих регулярный (постоянный) характер может осуществляться с использованием структурного метода или экспертного метода.

В основу структурного метода положено пропорциональное деление фонда надбавок на части в соответствии со структурой штатной численности учреждения. Фонд надбавок состоит из частей, равных долям представленности разных категорий работников в штатном расписании учреждения (административно-управленческий персонал, исключая руководителя, педагогический персонал, прочие специалисты и служащие, рабочие).

$ФН/оу = ФН/ауп + ФН/пп + ФН/псс + ФН/раб$, где

ФН/оу - фонд надбавок образовательного учреждения;

ФН/ауп - фонд надбавок по категории административно-управленческий персонал;

ФН/пп - фонд надбавок по категории педагогический персонал;

ФН/псс - фонд надбавок по категории прочие специалисты и служащие;

ФН/раб - фонд надбавок по категории рабочие

Если доля административно-управленческого персонала в штатном расписании x %, педагогического персонала – y %, прочих специалистов и служащих – w %, а рабочих – z %, то фонд надбавок делится для стимулирования разных категорий работников в подобном соотношении.

В основу экспертного метода положено определение значимости (веса) индикаторов для конкретного учреждения и установление разных долей фонда надбавок для разных типов ресурсов.

$ФН/оу = ФР/чр + ФР/мтр + ФР/фр + ФР/итр$, где

ФН/оу - фонд надбавок образовательного учреждения;

ФР/чр - фонд развития человеческих ресурсов;

ФР/мтр - фонд развития материально-технических ресурсов;

ФР/фр - фонд развития финансовых ресурсов;

ФР/итр - фонд развития информационно-технологических ресурсов

3.12. Определение размера средств, приходящихся на стимулирующие выплаты одного работника, производится в следующем порядке:

3.12.1. Проведение промежуточной «бальной» оценки результатов деятельности работников с использованием установленных баллов по индикаторам. Результатом промежуточной оценки является сводный «бальный» список работников.

3.12.2. Определение «стоимости» 1 балла, для чего сумму средств фонда надбавок, приходящихся на соответствующую категорию работников (структурный метод) или на соответствующий вид ресурса (экспертный метод), нужно разделить на общее количество баллов, которое набрали работники.

3.12.3. Расчет персональной надбавки работника путем умножения «стоимости» одного балла на количество баллов, которое набрал работник.

3.13. Размер выплат работнику по фонду надбавок может быть изменен (уменьшен) по представлению непосредственного руководителя работника, выборного органа первичной профсоюзной организации, управляющего совета, а также в случае добровольного отказа работника от выполнения вида работ, за которые предусмотрена надбавка. Порядок принятия решения об изменении (уменьшении) регулируется локальным нормативным правовым актом, указанным в пункте 3.4. настоящего Положения.

IV. Порядок распределения директорского фонда

4.1. Выплаты из директорского фонда призваны способствовать развитию кадрового потенциала руководителей учреждений, поощрять эффективные стили управления, приводящие к развитию ресурсов учреждения и значимым результатам работы учреждения.

4.2. Процентное соотношение регулярных (постоянных) и разовых выплат в директорском фонде устанавливается Управлением образования Администрации города Когалыма.

4.3. Установление регулярных выплат осуществляется на основании критериев, разработанных с учетом типовых критериев для оценки качества труда руководителей и установления выплат стимулирующего характера (приложение 5 к настоящему Положению). Критерии, утверждаются приказом начальника Управления образования Администрации города Когалыма. Выплата стимулирующего характера директору учреждения устанавливается не реже одного раза в год. 4.4. Оценка значимости типовых критериев может ежегодно пересматриваться, в связи с особенностями, целями, задачами, программами развития системы образования и доводится до руководителей учреждений до начала учебного года.

4.5. Расчеты по фонду оплаты труда руководителей учреждений производятся Управлением образования Администрации города Когалыма в следующем порядке:

4.5.1. определение размера средств, необходимых для регулярных и разовых выплат в директорском фонде, в соответствии с установленным процентным соотношением.

4.5.2. присвоение баллов по типовым критериям оценки труда руководителей экспертным методом, в основу которого положено определение значимости критериев с точки зрения особенностей, целей, задач, регионального образования, программ развития города.

4.5.3. проведение «бальной» оценки результатов деятельности руководителей с использованием установленных баллов по типовым критериям оценки труда.

4.5.4. расчет суммы набранных руководителем баллов и определение размера выплат согласно соотношению суммы набранных баллов и максимально возможной суммы баллов.

Приложение 1
к Положению о фонде надбавок
и доплат работников муниципальных
образовательных учреждений города Когалыма

Размеры основных видов
обязательных выплат компенсационного характера

№ п/п	Вид выплат	Категория работников	Размер выплат по отношению к должностному окладу или тарифной ставке (окладу), с начисленными на них районным коэффициентом и процентной надбавкой к заработной плате
1.	За работу в ночное время	все работники	35% за каждый час работы в ночное время
2.	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	все работники	не менее чем в двойном размере
3.	За работу с неблагоприятными условиями труда (с тяжелыми и вредными условиями труда, с особо тяжелыми и вредными условиями труда)	по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда	12%

Приложение 2
к Положению о фонде надбавок и доплат
работников муниципальных образовательных
учреждений города Когалыма

Примерные критерии оценивания качества труда и установления
надбавок стимулирующего характера по административно-управленческим работникам

№ п/п	Критерий (вид деятельности)	Индикаторы	Возможное оценивание в баллах (цена индикатора)	Примечание
1. Восстановление и развитие человеческого ресурса				
1.1.	Участие в подготовке победителей олимпиад, соревнований, конкурсов; смотров, выставок	количество победителей олимпиады (конкурса) городских/районных региональных всероссийских, международных	за каждого победителя от 1 до 10 баллов в зависимости от статуса соревнований	городская олимпиада = 1 балл региональная = 3 балла всероссийская = 6 баллов международная 10 баллов
1.2.	Участие в подготовке мероприятий социально-культурной направленности, научно-учебных конференций	статус мероприятия городской/районный уровень региональный всероссийский, международный	за каждое мероприятие от 3 до 10 баллов в зависимости от статуса мероприятия	городской /районный уровень =3балла региональный =5баллов всероссийский =7баллов международный =10баллов
1.3.	Организация работы (мероприятий) по социальной адаптации «трудных подростков»	отсутствие фактов аддитивного (отклоняющегося) поведения (на учете в соц.	отсутствие фактов аддитивного поведения – 5 баллов статус мероприятия (уровень	Данный критерий может быть применен для зам. директора по воспитательной работе, зав. библиотекой (подбор

		органах) количество мероприятий по профилактике отклоняющегося поведения, социальной дезадаптации	класса, школы, межшкольное и пр.) от 1 до 5 баллов	литературы для профилактики аддитивного поведения и пр.)
1.4.	Управление проектом	Статус проекта и количество участников в нем (внутришкольный районный региональный социальный)	За каждый вид (статус) прое баллы от 1 до 10	Баллы определяются в зависимости от значимости проекта (или объединения) для учреждения и количества участников в нем от учреждения (как работников, так и обучающихся)
1.5.	Руководство общественными объединениями	Наличие всех формальных признаков общественного объединения и мероприятий, реализуемых этим объединением.	Организация и руководство (кураторство) объединением до баллов	
1.6.	Создание локальных нормативных документов образовательного учреждения (далее - ОУ) (технологий, регламентов, положений и пр.)	Разработанные документы	Разработка одного документа с до 10 баллов	Баллы определяются в зависимости от значимости документа для учреждения
1.7.	Организация системных исследований, мониторинга	количество исследований (мониторингов) за период, масштаб исследований (количество человек, принимавших участие в исследовании, количество опрошенных)	за одно исследование от 10 до баллов	возможные темы мониторингов: изучение удовлетворенности родителей и обучающихся качеством образовательных услуг, удовлетворенности персонала условиями труда методические, педагогические

				исследования совместные исследования учеников и педагогов
1.8.	Деятельность по обеспечению режима безопасности и техники безопасности (для заместителя директора по административно-хозяйственной части, ответственного по ОБЖ)	отсутствие предписаний режимного характера органов пожарной службы, Роспотребнадзора и пр.; случаев травматизма в ОУ	10 баллов	оценивается факт отсутствия предписаний, если коллектив учреждения считает этот показатель важным и ранее такие факты присутствовали
2. Сохранение и развитие материально-технических ресурсов				
2.1.	Развитие образовательных услуг и образовательной среды	количество новых видов услуг. количество созданных элементов образовательной инфраструктуры	за каждую новую услугу до 10 баллов за элемент образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.) до 10 баллов	в перечень могут входить создание новых видов услуг создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)
3. Экономия и привлечение финансовых ресурсов				
3.1.	Привлечение дополнительных финансовых средств на развитие ОУ	факт привлеченных спонсорских средств и иной помощи факт привлечения средств от дополнительных образовательных услуг	один факт привлечения спонсорских средств до 10 баллов факт привлечение средств от новых дополнительных образовательных услуг до 10 баллов	привлечение спонсорских средств и иной помощи привлечение средств от дополнительных образовательных услуг другое

4. Создание и развитие технологических и информационных ресурсов

4.1.	Управление знанием и технологиями управления ОУ	создание новых и поддержка действующих: информационных банков (выпускников, клиентов, партнеров и пр); методических и дидактических материалов, научно-прикладных разработок; аналитические и статистические базы данных и пр.)	создание новых и поддержка действующих: информационных банков (выпускников, клиентов, партнеров и пр); методических и дидактических материалов, научно-прикладных разработок; аналитические и статистические базы данных и пр.)	создание новых и поддержка действующих: информационных банков (выпускников, клиентов, партнеров и пр); методических и дидактических материалов, научно-прикладных разработок; аналитические и статистические базы данных и пр.)
4.2.	Деятельность по развитию социально-привлекательного имиджа ОУ	создание/развитие связей с организациями– партнерами; мониторинг оценки эффективности рекламных компаний	создание/развитие связей с организациями– партнерами; мониторинг оценки эффективности рекламных компаний	создание/развитие связей с организациями– партнерами; мониторинг оценки эффективности рекламных компаний
4.3.	Поддержка социально-привлекательного имиджа ОУ: рекламации/ благодарности на деятельность со стороны клиентов (родителей и детей) и работников	при отсутствии жалоб в органах управления образованием, судебных и иных органах	при отсутствии жалоб в органах управления образованием, судебных и иных органах;	при отсутствии жалоб в органах управления образованием, судебных и иных органах;

4.4.	Поддержка социально-привлекательного имиджа ОУ: результаты внешнего аудита или экспертизы деятельности ОУ	отсутствие предписывающих (не устраненных) замечаний режимного характера со стороны органов пожарной службы, санэпидем службы, налоговых органов, органов управления образованием и пр.	отсутствие предписывающих (не устраненных) замечаний режимного характера со стороны органов пожарной службы, санэпидем службы, налоговых органов, органов управления образованием и пр.	отсутствие предписывающих (не устраненных) замечаний режимного характера со стороны органов пожарной службы, санэпидем службы, налоговых органов, органов управления образованием и пр.
------	---	---	---	---

Приложение 3
к Положению о фонде надбавок и доплат
работников муниципальных образовательных
учреждений города Когалыма

Примерные критерии
оценивания качества труда и установления надбавок стимулирующего
характера педагогическому персоналу (специалистам)

1. Восстановление и развитие человеческого ресурса

№ п/п	Критерий/баллы	Индикаторы
	Подготовка победителей олимпиад, соревнований, конкурсов; смотров, выставок и пр	За каждого победителя - городских/районных, региональных, всероссийских, международных соревнований
1.1.	Воспитательная деятельность	уровень программы социо-культурного воспитания: деятельность на основе плана мероприятий; деятельность на основе особой концепции и специализированного подхода к воспитанию (уточнить - какого)
1.2.	Медико-профилактическая и реабилитационная деятельность	динамика правонарушений учащихся, отсутствие фактов аддитивного (отклоняющегося) поведения (на учете в соц. органах)
1.3.	Результаты публичных выступлений учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.);	за каждый вид: городских/районных региональных всероссийских, международных
1.4.	Динамика контрольных образовательных результатов	по ЕГЭ, по переводным экзаменам итоговым формам контроля;
1.5.	Эффективность взаимодействия с родителями	регулярная работа с родителями (собрания, работа с родительским комитетом); регулярные специальные совместные детско-взрослые события, программы совместной деятельности

1.6.	Системные исследования разного уровня для использования результатов в образовательном процессе	мониторинговые замеры исследовательские программы разного уровня (учреждения, района, города, страны)
1.7.	Инновационная деятельность в образовательном учреждении (далее – ОУ) разработка/участие	уровень проектно-экспериментальной деятельности: экспериментальная разработка; методическая разработка на основе эксперимента; методическая разработка с учебно-демонстрационными материалами учебное пособие (концептуальная, дидактическая, методическая части)
1.8.	Развитие здоровья детей	программа оздоровительных мероприятий регулярные профилактические мероприятия

2. Сохранение и развитие материально-технических и финансовых ресурсов

2.1.	Развитие материальных ресурсов ОУ	доля отремонтированного оборудования и мебели создание и использование новых элементов инфраструктуры образовательной среды (оформление кабинета, создание фондов учебных материалов, создание и использование информационных стендов пр.)
2.2.	Привлечение финансовых ресурсов в ОУ	создание новых образовательных услуг привлечение спонсоров (класса, ОУ)

3. Создание и развитие технологических и информационных ресурсов

3.1.	Развитие имиджа образовательного учреждения	отсутствие рекламаций/жалоб со стороны клиентов (родителей и детей) в органах управления образованием, судебных и иных органах; серия публикаций (ведущий рубрики в СМИ и пр.)
3.2.	Создание новых и поддержка действующих систем организационного знания и интеллектуальных продуктов	информационные банки (выпускников, клиентов, партнеров и пр.); научно-прикладные разработки разного уровня (учебные материалы, методики; статьи, учебные пособия, учебники); аналитические и статистические базы данных и пр.); разработка и апробация нового курса/программы; развитие картотеки разработок; организация видеосъемок событий в сфере образования и создание фонда видеоматериалов; организация работ по обеспечению сайта

Примерные критерии
оценивания качества труда и установления надбавок
стимулирующего характера учебно-воспитательного персонала (служащих) и рабочих

1. Восстановление и развитие человеческого ресурса

№ п/п	Критерий/ баллы	Индикаторы
1.1.	Высокое качество деятельности	отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности структурного подразделения отсутствие жалоб со стороны клиентов (родителей и учеников) в органах управления образованием, судебных и иных органах; отсутствие жалоб со стороны работников образовательного учреждения (далее – ОУ) на качество сервиса организационных мероприятий
1.2.	Инициативность деятельности	в рационализаторские предложения и результативность их внедрения по усовершенствованию работы (участков, подразделений, служб и пр.) повышение квалификации

2. Сохранение и развитие материально-технических ресурсов

2.1.	Развитие материальных ресурсов ОУ	доля отремонтированного оборудования и мебели создание и использование новых элементов инфраструктуры образовательной среды (оформление кабинета, создание фондов учебных материалов).
------	-----------------------------------	--

3. Создание и развитие технологических и информационных ресурсов

3.1.	Создание новых и поддержка действующих систем организационного знания и интеллектуальных продуктов	информационные банки (выпускников, клиентов, партнеров и пр.); организация видеосъемок событий в сфере образования и создание фонда видеоматериалов; организация работ по обеспечению сайта
------	--	---

Приложение 5
к Положению о фонде надбавок и доплат работникам
муниципальных образовательных учреждениях
города Когалыма

Типовые критерии
оценки качества труда руководителей и установления выплат
стимулирующего характера

Критерии	Особенности применения, показатели
Наличие победителей олимпиад, конкурсов, соревнований, смотров, выставок и пр. - городских/районных - региональных - всероссийских/ международных	за каждый вид мероприятий устанавливается разный балл
Успешное обеспечение режима безопасности и техники безопасности в образовательном учреждении (далее - ОУ)	при отсутствии предписаний режимного характера органов пожарной службы, Роспотребнадзора и пр.; случаев травматизма в ОУ
Наличие международных проектов	при наличии договора или соответствующего приказа органа управления образованием
Работа ОУ в инновационном режиме/экспериментальном режиме - на уровне района/ города - на уровне региона - на уровне РФ	за каждый вид, в соответствии с присвоенным статусом экспериментальной площадки, на основании типологии экспериментальной работы, разработанной соответствующим органом управления образованием
Рекламации (жалобы) на деятельность ОУ со стороны клиентов (родителей и детей)	при отсутствии жалоб в органах управления образованием, судебных и иных органах;
За работу ОУ в статусе ресурсного или опорного центра	при наличии статуса, присвоенного органом управления образованием
Результаты внешнего аудита или экспертизы деятельности ОУ	при отсутствии предписывающих (не устраненных) замечаний со стороны налоговых органов, органов управления образованием, выполняющих контрольные функции и пр.
Работа органов государственного-общественного управления	регулярная и действенная работа попечительского совета, управляющего совета и пр., проявляющаяся в создании локальных нормативных документов ОУ, привлечении ресурсов на развитие ОУ
Эффективное управление коллективом работников, развитие корпоративной культуры	динамика текучести кадров (менее 25% в текущем году) эффективность разрешения организационных конфликтов (отсутствие жалоб в комиссии по трудовым спорам)
Результативность педагогического совета работы	наличие положения о педагогическом совете, ежегодное внесение изменений разработка положения о стимулирующих надбавках с ежегодным уточнением критериев и

	индикаторам разработка новых или внесению изменений в действующие локальные нормативные документы ОУ (создание новых управленческих форм, технологий, механизмов).
Организация любых программных исследований, обеспечивающих стратегию развития ОУ с включением результатов исследования в отчеты о деятельности ОУ, в т.ч. в публичный доклад директора ОУ, с размещением на сайте ОУ и в прочих информационных каналах, освещающих деятельность ОУ	проведение исследований удовлетворенности клиентов качеством образовательных услуг, удовлетворенности персонала условиями труда методические и педагогические исследования организация совместных исследований учеников и педагогов
Развитие образовательных услуг	динамика ассортимента услуг (какие услуги введены, какие отменены в ориентации на спрос целевых групп) создание новых учебно-методических публикаций; авторских и спецкурсов, методик и пр.
Динамика развития материального состояния образовательного учреждения и инфраструктуры;	доля выбытия/привлечения материальных ценностей; доля отремонтированного оборудования и мебели создание новых инфраструктурных элементов (открытие музея, сырьевой столовой, лагеря, спортплощадки, компьютерных классов, и пр.) в текущий период объем собственных средств на модернизацию образовательного учреждения
Привлечение дополнительных финансовых средств на развитие ОУ	привлечение спонсорских средств и иной помощи привлечение средств от дополнительных образовательных услуг
Анализ эффективности использования бюджетных и внебюджетных средств;	соотношение бюджетного и внебюджетного финансирования динамика средств фонда экономии и анализ их использования анализ целевого использования бюджетных средств доля средств, потраченных на создание интеллектуальных продуктов (издание, экспертиза, командировки и пр.)
Управление знаниями и технологиями управления ОУ	создание новых информационных баз/банков (методических и дидактических материалов, научно-прикладных разработок; банков выпускников, клиентов, партнеров; аналитических и статистических банков и пр.)

Классификатор типов и видов
образовательных учреждений и видов деятельности работников
для установления коэффициента специфики работы

Настоящий Классификатор типов и видов образовательных учреждений и видов деятельности работников для установления коэффициента специфики работы подлежит обязательному применению в муниципальных образовательных учреждениях города Когалыма, перешедших на новую систему оплаты труда в соответствии с настоящим постановлением, в части, относящейся к данным учреждениям.

Типы, виды и категории образовательных учреждений, виды деятельности и категории работников	Тип по специфике работы
1.Общеобразовательные учреждения; Образовательные учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста;	
1.1. Работа в: - начальной, основной, средней (полной) общеобразовательной школе; - вечерней (сменной) общеобразовательной школе; - открытой (сменной) общеобразовательной школе; - центре образования; - межшкольном УПК; - центре профориентации	тип 6
1.2. Работа учителя, связанная со следующими видами деятельности (повышающий коэффициент применяется по факту нагрузки): - проверка тетрадей для учителей физики, химии, географии, истории, биологии, черчения; - работа в не прошедших аттестацию кабинетах (лабораториях) физики, химии, информатики, в т.ч. лаборантам	тип 5
1.3. Работа руководителей 1-2 уровня, педагогических работников в: - прогимназии; - гимназии; - лицее; - школе с углубленным изучением предметов.	тип 4
1.4. Работа учителя, связанная со следующими видами деятельности (повышающий коэффициент применяется по факту нагрузки): - проверка тетрадей для учителей начальных классов, литературы,	тип 4

русского языка, математики, иностранных языков; - заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом.	
1.5. Работа учителя, связанная выполнением обязанностей классного руководителя;	тип 3
1.6. Работа учителя в: - коррекционных классах; - классах (группах) компенсирующего обучения; - классах (группах) с индивидуальным и групповым обучением детей, находящихся на длительном лечении	тип 2
2. Учреждения дополнительного образования детей	
2.1. Работа в учреждениях дополнительного образования детей	тип 6
2.2. Работа педагога дополнительного образования, преподавателя, связанная со следующими видами деятельности - заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом, отделением	тип 4
2.3. Работа педагога дополнительного образования, преподавателя, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя;	тип 4