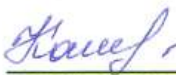


СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

 /Кашина Л.Н.
07.04.2018г.

УТВЕРЖДАЮ

директор школы  /Н.Д.Малеева/

приказ от 13.04.2018 года № 69



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения Тагинская средняя общеобразовательная школа

1. Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений (далее – Положение) устанавливает отраслевую систему оплаты труда для работников МБОУ Тагинская средняя общеобразовательная школа (далее школа).

2. Оплата труда работников школы осуществляется по отраслевой системе оплаты труда исходя из видов экономической деятельности различных категорий работников школы.

3. Система оплаты труда работников школы устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами школы в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Орловской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников школы.

4. Отраслевая система оплаты труда основывается на следующих принципах:
соблюдение основных гарантий, установленных трудовым законодательством;
дифференциация заработной платы, исходя из сложности, качества выполняемых работ, уровня образования, квалификации и стажа работы по профессии, условий труда;
применение доплат, надбавок компенсационного и стимулирующего характера;
учет мнений районного комитета профсоюза работников народного образования и науки и Федерации профсоюзов Орловской области по условиям оплаты труда работников образовательных учреждений.

5. В настоящем Положении используются следующие термины:

базовая единица – величина, применяемая для определения базовой ставки (должностного оклада);

базовая ставка – величина ставки педагогического работника за норму часов педагогической работы в неделю;

повышающие коэффициенты – размер увеличения базовой ставки (должностного оклада) заработной платы работников школы.

Иные понятия используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации.

6. Базовая ставка (должностной оклад) формируется из базовой единицы и повышающих коэффициентов.

7. Для работников, указанных в пункте 1 настоящего Положения, базовая единица устанавливается в размере:

5200 рублей – для руководителей образовательных учреждений, руководителей структурных подразделений, специалистов, рабочих и служащих образовательных учреждений, педагогических работников других образовательных учреждений и учреждений, осуществляющих образовательную деятельность.

8. При установлении системы оплаты труда в школе руководствоваться:

1) порядком установления базовых ставок (должностных окладов) и другими условиями оплаты труда педагогических работников школы, (приложение 1 к настоящему Положению);

2) порядком установления должностных окладов и другими условиями оплаты труда специалистов и служащих школы (приложение 2 к настоящему Положению);

3) тарифными разрядами, межразрядными тарифными коэффициентами и тарифными ставками по разрядам тарифной сетки рабочих, едиными для всех образовательных учреждений (приложение 3 к настоящему Положению);

4) перечнем высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных, особо важных и особо ответственных работах, оплата которых производится исходя из 9 – 10 разрядов тарифной сетки (приложение 4 к настоящему Положению);

5) показателями и порядком отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей и руководящих работников образовательных учреждений (приложение 5 к настоящему Положению);

6) системой выплат компенсационного и стимулирующего характера для работников образовательных учреждений (приложение 6 к настоящему Положению);

7) порядком формирования фонда оплаты труда работников образовательных учреждений (приложение 7 к настоящему Положению).

8) порядком оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров образовательных учреждений (приложение 8 к настоящему Положению).

9. Размеры должностных окладов руководителей образовательных учреждений устанавливаются управлением образования администрации Глазуновского района и отражаются в трудовых договорах с руководителями образовательных учреждений.

10. Должностные оклады (тарифные ставки) повышаются работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, без учета других надбавок и доплат.

Выплаты компенсационного характера исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) без учета других повышений, надбавок и доплат, за исключением выплат за сверхурочную работу, за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

Выплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) с учётом повышения за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Выплаты стимулирующего характера исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) без учета других повышений, надбавок и доплат.

Премияльные выплаты по итогам работы исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) с учетом всех надбавок и доплат.

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

12. Педагогическим работникам образовательных учреждений, работающим на селе, установленные базовые ставки (должностные оклады) повышаются на 25 процентов.

13. Педагогическим работникам – выпускникам педагогических образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования и образовательные программы высшего образования, поступившим на работу в образовательные учреждения в течение первых пяти лет после окончания образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования и образовательные программы высшего образования, базовая ставка (должностной оклад) заработной платы повышается на 20 процентов в течение первых трех лет с момента трудоустройства.

ПОРЯДОК
установления базовых ставок (должностных окладов)
и другие условия оплаты труда педагогических работников школы

1. Должностные оклады (тарифные ставки) устанавливаются работникам за выполнение ими трудовых (должностных) обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка учреждения без учета компенсационных и стимулирующих выплат с учетом повышений, предусмотренных пунктами 11, 12 настоящего Положения.

2. Тарифная ставка педагогических работников образовательного учреждения, перечень которых представлен в таблице 1, с учетом фактической педагогической нагрузки работника определяется по следующей формуле:

$$\text{Оп} = \frac{\text{Об} \times \text{Чн}}{\text{Чс}} + \text{Км}, \text{ где:}$$

Оп – ставка с учетом фактической педагогической нагрузки работника;

Об – базовая ставка за норму часов педагогической работы в неделю;

Чн – фактическая нагрузка в неделю;

Чс – норма часов педагогической работы в неделю;

Км – ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Таблица 1

Классификация должностей административного и педагогического персонала
образовательного учреждения

Группа персонала	Наименование должностей
Административный персонал	Руководитель учреждения образования, заместитель руководителя, главный бухгалтер
Педагогический персонал (основной)	Учитель, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, старший вожатый

3. Базовая ставка педагогического работника образовательного учреждения определяется по формуле:

$$\text{Об} = \text{Б} \times (\text{Кк}_1 + \text{Кс}_1) \times \text{Ксп}_1, \text{ где:}$$

Об – базовая ставка за норму часов педагогической работы в неделю;

Б – базовая единица;

Кк₁ – коэффициент квалификации;

Кс₁ – коэффициент стажа (применяется только при отсутствии квалификационной категории и в соответствии с порядком определения стажа педагогической работы, установленный Управлением образования;

Ксп₁ - коэффициент специфики работы (при наличии двух и более оснований общий размер коэффициента специфики работы определяется умножением коэффициентов по имеющимся основаниям).

4. Значения коэффициентов квалификации, стажа и специфики работы приведены в таблицах 2, 3, 4.

Таблица 2

Коэффициенты квалификации (Кк₁)

Группы	Квалификационная категория	Повышающий коэффициент за квалификационную категорию	Уровень образования педагога	Повышающий коэффициент за уровень образования педагога	Итоговый повышающий коэффициент (ст. 1 + гр. 3 + гр. 5)
1	2	3	4	5	6
1	Отсутствует	0	Основное общее или среднее (полное) общее образование	0	1
			Начальное или среднее профессиональное образование	0,14	1,14
			Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр)	0,28	1,28
2	Первая	0,68	Среднее профессиональное образование	0,14	1,82
			Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр)	0,28	1,96
3	Высшая	0,79	Среднее профессиональное образование	0,14	1,93
			Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр)	0,28	2,07

Таблица 3

Коэффициенты стажа (Кс₁)

Стаж педагогической работы	Применяемый коэффициент
Свыше 20 лет	0,25
От 15 до 20 лет	0,20
От 10 до 15 лет	0,15
От 3 до 10 лет	0,10
До 3 лет	0,20

Таблица 4

Коэффициенты специфики работы (Ксп₁)

Показатели специфики	Коэффициент, применяемый при установлении окладов педагогических работников
1	2
Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	1,20
Педагогическим работникам, имеющим почетное звание «Народный учитель» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам – профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин	1,25
Педагогическим работникам, имеющим почетное звание «Заслуженный учитель СССР», «Заслуженный преподаватель СССР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный преподаватель Российской Федерации», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Заслуженный артист» и другие звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Заслуженный», ученую степень кандидата наук при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам – профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин	1,2
Педагогическим работникам организаций дополнительного образования за часы реализации дополнительных предпрофессиональных программ	1,15

5. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

а) за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

б) за часы педагогической работы, отработанные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

в) педагогической работы специалистов других учреждений (исполнительного органа муниципальной власти области в сфере управления образованием), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

г) за часы преподавательской работы в объеме не более 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

Размер оплаты труда за один час педагогической работы определяется путем деления установленного месячного должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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 его начальной (месячной) нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

**ПОРЯДОК
установления должностных окладов
и другие условия оплаты труда специалистов и служащих
школы**

1. Должностные оклады руководителей структурных подразделений образовательного учреждения устанавливаются исходя из отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей и руководящих работников в зависимости от объема и сложности выполняемых работ.

2. Показатели и порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей и руководящих работников определяются согласно приложению 6 к настоящему Положению.

3. Должностные оклады руководителей структурных подразделений образовательного учреждения определяются по следующей формуле:

$$\text{Од} = \text{Б} \times \text{Крс} \times \text{Ксп}_1, \text{ где:}$$

Од – должностной оклад руководителя структурного подразделения образовательного учреждения;

Б – базовая единица;

Крс – повышающий коэффициент к должностным окладам руководителей структурных подразделений образовательного учреждения, значения которых приведены в таблицах 1–2;

Ксп₁ – коэффициент специфики работы, значения которого приведены в таблице 4 приложения 1 к настоящему Положению (при наличии двух и более оснований общий размер коэффициента специфики работы определяется умножением коэффициентов по имеющимся основаниям);

Таблица 1

Наименование должностей	Число воспитанников, обучающихся, учащихся	Повышающий коэффициент
1	2	3
Заведующий библиотекой	Свыше 800 чел.	2,10
	От 500 до 800 чел.	2,00
	От 100 до 499 чел.	1,92
Заведующий производством (шеф-повар)	Свыше 800 чел.	2,10
	От 500 до 800 чел.	2,00
	От 100 до 499 чел.	1,92
Руководитель филиала общеобразовательного учреждения	Свыше 100 чел.	4,00
	От 100 до 50 чел.	3,00
	До 50 чел.	2,5

Таблица 2

Наименование должностей	Повышающий коэффициент (образовательные учреждения, относящиеся к группам по оплате труда руководителей)			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
1	2	3	4	5
Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, столовой и других структурных подразделений общеобразовательного учреждения (подразделения), учреждения дополнительного образования детей, начального и среднего профессионального образования	2,25	2,1	1,94	1,79

4. Должностной оклад специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного персонала образовательного учреждения определяется по следующей формуле:

$Оув = Б \times Кув \times Ксп_1$, где:

Оув – должностной оклад специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного персонала;

Б – базовая единица;

Кув – повышающий коэффициент к должностным окладам по должностям работников из числа учебно-вспомогательного персонала образовательных учреждений, значения которых приведены в таблице 3.

Таблица 3

Наименование должности и требования к квалификации	Категории				Повышающий коэффициент к должностным окладам по должностям работников из числа учебно- вспомога- тельного персонала (Кув)
	выс- шая	веду- щая	пер- вая	вто- рая	без категории
1	2	3	4	5	6
Учебно-вспомогательный персонал образовательных учреждений					
Бухгалтер, библиотекарь, механик		1,79	1,50	1,36	1,30

Техник, техник-программист, техник по ремонту оборудования			1,36	1,30	1,21
Экспедитор по перевозке грузов, помощник воспитателя, санитарка, делопроизводитель, кассир, секретарь-машинистка, младший воспитатель					1,09
Программист, электроник, картограф		2,1	1,79	1,50	1,24
Заведующий хозяйством, лаборант (включая старшего)					1,14
Врач-специалист	2,25		2,1	1,94	1,36
Медицинская сестра	1,79		1,64	1,36	1,24

**Тарифные разряды, межразрядные тарифные коэффициенты
и тарифные ставки по разрядам тарифной сетки рабочих,
единые для всех образовательных учреждений**

1. Тарифная ставка обслуживающего персонала образовательного учреждения определяется по следующей формуле:

Ооп = Б х Коп, где:

Ооп – тарифная ставка обслуживающего персонала;

Б – базовая единица;

Коп – тарифный коэффициент к должностным окладам по должностям работников из числа обслуживающего персонала образовательного учреждения, значения которых приведены в таблице 1.

Таблица 1

Разряд оплаты труда									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент									
1,0	1,07	1,14	1,21	1,28	1,35	1,42	1,6	1,7	1,75
Тарифные ставки									
5200	5564	5928	6292	6656	7020	7384	8320	8840	9100

2. Профессии обслуживающего персонала образовательного учреждения тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации.

ПЕРЕЧЕНЬ
высококвалифицированных рабочих, занятых на важных
и ответственных, особо важных и особо ответственных работах, оплата которых
производится исходя из 9 – 10 разрядов тарифной сетки

1. Водитель автобуса, имеющий 1 класс и занятый перевозкой обучающихся (детей, воспитанников), участников спортивных мероприятий.
2. Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повара), при отсутствии в штате учреждения такой должности.
3. Слесарь-ремонтник.

Примечания:

1. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие 6 разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности.

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

3. Оплата труда высококвалифицированных рабочих, в соответствии с настоящим Перечнем, устанавливается руководителем организации с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников образовательного учреждения строго в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых ими работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

4. Присвоение тарифных разрядов высококвалифицированным рабочим, не предусмотренным данным Перечнем в конкретной отрасли, может производиться по профессиям, установленным для других отраслей, при условии выполнения работниками соответствующих видов работ.

**Показатели и порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда
руководителя и руководящих работников школы**

1.Группа по оплате труда руководителя школы, определяется исходя из масштаба и сложности руководства и устанавливается в соответствии с показателями и порядком отнесения к группе по оплате труда руководителя (таблицы 1,2,3).

Таблица 1

№	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество работников в общеобразовательном учреждении	За каждого работника	1
		Дополнительно за каждого работника, имеющего:	
		Первую квалификационную категорию	0,5
		Высшую квалификационную категорию	1
2	Наличие обслуживаемой проводной и (или) беспроводной локальной сети	За каждую локальную сеть	до 40
3	Наличие оборудованных и используемых в общеобразовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	до 10
4	Наличие оборудованных и используемых в общеобразовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	За каждый вид	до 15
5	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, столовой	За каждый вид	до 15
6	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной, учебной и другой самоходной техники на балансе школы	За каждую единицу	до 3, но не более 20
7	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц)	В других случаях за каждый вид	до 15 до 50
8	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	За каждый вид	до 20
9	Наличие обучающихся в школе, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные школой на базе школы	За каждого обучающегося	0,5

10	Наличие оборудованной и используемой в образовательном процессе библиотеки		15
11	Участие за предыдущий учебный год обучающихся школы в смотрах, конкурсах, фестивалях, выставках и других творческих мероприятиях городского, регионального, всероссийского, международного уровней	Из расчета за каждого обучающегося	0,5, но не более 20
12	Участие школы в инновационных и экспериментальных проектах областного, федерального уровней		20
13	Количество проведенных концертов, фестивалей, конкурсов, олимпиад	Из расчета за каждую единицу	2 но не более 20
14	Наличие у работников школы государственных наград	От 1 до 5 % коллектива	5
		От 5 до 10 % коллектива	10
		От 10 до 20 % коллектива	15
		Свыше 20 % коллектива	20
15	Наличие оборудованного и используемого по целевому назначению, в том числе в общеобразовательном процессе, музея	Из расчета за каждую единицу	10, но не более 20
16	Наличие учебников, учебных и учебно-методических пособий, рекомендованных к использованию учебно-методическими центрами	Из расчета за каждую единицу	10, но не более 20
17	Создание и использование в учебном процессе школы мультимедийных пособий по дисциплинам учебного плана	Из расчета за каждую единицу	10, но не более 20

2. Образовательные учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2

№	Тип (вид) образовательного учреждения	Группы по оплате труда руководителей			
		I группа	II группа	III группа	IV Группа
1	2	3	4	5	6
1	Школы и другие общеобразовательные учреждения	свыше 400	до 400	до 300	до 250

3. Группа по оплате труда руководителей образовательных учреждений определяется не чаще 1 раза в год управлением образования на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

4. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается Постановлением Главы администрации Глазуновского района.

5. Контингент обучающихся образовательных учреждений определяется:

1) по общеобразовательным учреждениям – по списочному составу на начало учебного года;

2) по учреждениям дополнительного образования детей, по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января, при этом в списочном составе дети, обучающиеся в учреждениях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

6. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа оплаты труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

Повышающий коэффициент, группа оплаты труда и должностной оклад руководителя МБОУ Тагинская средняя общеобразовательная школа:

Таблица 3

Наименование ОУ	Повышающий коэффициент от числа учащихся	Группа оплаты труда	Должностной оклад руководителей
МБОУ Тагинская средняя общеобразовательная школа	2,75	1(II)	24375,00

Система выплат компенсационного и стимулирующего характера для работников школы

1. Общие положения

Настоящая система разработана в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации.

Данная система устанавливает виды, условия и размеры компенсационных, стимулирующих выплат и премирования работников школы.

2. Выплаты компенсационного характера

1. Компенсационные выплаты работникам школы из числа педагогического, административного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала осуществляются за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к ставкам (должностным окладам) в процентах или абсолютных размерах.

3. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к ставке (должностному окладу) и определяются по следующей формуле:

$$K = \sum O \times K_{pi}, \text{ где:}$$

K – компенсационные выплаты;

O – базовая ставка за норму часов педагогической работы в неделю или должностной оклад;

K_{pi} – компенсационный коэффициент по каждому виду, размеры которых приведены в пунктах 5-10 настоящего приложения.

4. В случае применения коэффициентов по двум и более основаниям, используется сумма указанных коэффициентов.

5. Конкретные размеры выплат, условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Орловской области, содержащие нормы трудового права.

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

6. Конкретные виды и размеры выплат компенсационного характера работникам школы утверждаются положением о компенсационных выплатах, утвержденным коллективными договорами учреждений или локальными нормативными актами работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников школы.

7. Руководители учреждений проводят аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

8. К выплатам компенсационного характера относятся:

1) выплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты за работу в ночное время;

3) выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

4) доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в том числе:

- а) проверку тетрадей и письменных работ;
- б) обслуживание вычислительной техники;
- в) заведование кабинетами, отделами, лабораториями, учебно-опытными участками, учебными мастерскими;
- г) организацию учебно-воспитательного процесса и административно-хозяйственной деятельности в начальной общеобразовательной школе с численностью до 50 обучающихся;
- д) организацию трудового, учебно-производственного обучения, общественно полезного производительного труда, профессиональной ориентации обучающихся и воспитанников;
- е) руководство учебно-консультационными пунктами, интернатами при школе;
- ж) руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями;
- з) проведение внеклассной работы по физвоспитанию;
- к) организацию работы библиотеки (при отсутствии должности заведующего библиотекой, библиотекаря);
- л) работу с библиотечным фондом школьных учебников;
- м) ведение делопроизводства;
- н) заведование хозяйством (при отсутствии должности заведующего хозяйством);
- о) другие условия, требующие компенсационных выплат.

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

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

11. Условия и размеры выплат компенсационного характера:

за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – в размере до 12 % от ставки (оклада) заработной платы,

каждый час работы в ночное время – в размере до 40 % от ставки (оклада) заработной платы;

работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в размерах, не менее установленных статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

сверхурочную работу – в размерах, не менее установленных статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

в процентах от ставки и в зависимости от количества обучающихся в классе:

за проверку письменных работ:

1-4 классы – 10%; русский язык и литература 5-11 кл. – 15%; математика, иностранный язык, черчение 5-11 кл. – 10%; проверка прочих тетрадей – 5%;

за заведование учебно-консультационным пунктом до 25%;

за заведование оборудованными учебными кабинетами до 10%;

за заведование учебными мастерскими до 20%;

за заведование учебно-опытными участками до 15%;

за руководство предметными цикловыми и методическими комиссиями до 15%;

за работу с библиотечным фондом учебников до 20 %.

3. Выплаты стимулирующего характера работников школы из числа педагогического и административного персонала

1. К выплатам стимулирующего характера относятся ежемесячные стимулирующие надбавки, доплаты, разовые поощрительные выплаты (премии) и иные выплаты стимулирующего характера, выплачиваемые в соответствии с условиями заключенного с ними трудового договора.

2. Размер выплат стимулирующего характера работникам школы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к ставке (должностному окладу).

3. Конкретные виды, размеры и периодичность выплат стимулирующего характера работникам школы утверждаются Положением о стимулировании, утвержденным коллективными договорами учреждений или локальными нормативными актами работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения.

4. Выплаты стимулирующего характера работникам школы устанавливаются в целях повышения социального статуса и профессионального престижа по результатам инновационной деятельности за превышение объемных показателей, сложность, напряженность, высокие достижения в труде, особые условия труда, осуществление методических и координационных функций, личный творческий вклад в организацию деятельности школы, создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся.

5. Стимулирующие выплаты к должностному окладу руководителя школы устанавливаются управлением образования администрации Глазуновского района.

6. Стимулирующие выплаты к должностным окладам заместителя руководителя, главного бухгалтера школы устанавливаются руководителем школы и согласовываются с управлением образования администрации Глазуновского района в размере и порядке, установленном приложением 8 к настоящему Положению в пределах фонда оплаты труда школы.

7. Критериями эффективности деятельности для установления ежемесячных стимулирующих надбавок работникам школы являются следующие качественные показатели:

а) достижение обучающимися высоких показателей промежуточной и итоговой аттестации;

б) высокий уровень организации учебно-воспитательного процесса, предпрофильного и профильного обучения;

в) позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам;

г) достижение обучающимися стабильно высоких показателей внеурочной творческой деятельности;

д) высокая результативность участия школы в конкурсах и смотрах муниципального, регионального и федерального уровней;

е) высокая эффективность коррекционно-развивающей и реабилитационной работы с обучающимися, требующими усиленного педагогического внимания;

ж) высокая эффективность организации работ по реализации программы развития школы;

з) высокая эффективность разработанных программ, положений, экономических расчетов и других документов, способствующих институционализации новой практики работы школы по достижению современных результатов образования;

и) стабильно качественное содержание помещений и территории учреждения в соответствии с требованиями СанПиН, обеспечение безопасности образовательного процесса;

к) качественное ведение документации;

л) высокая эффективность применения работником здоровьесберегающих или восстанавливающих здоровье технологий;

8. Отдельным категориям работников устанавливаются доплаты в размере 500 рублей в месяц:

а) работникам школы, имеющим государственные награды Российской Федерации, награжденным нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», значком «Отличник народного просвещения»;

б) наставникам молодых специалистов;

в) учителям общеобразовательных предметов, подготовившим победителей региональных и всероссийских предметных олимпиад на период учебного года.

9. Премирование работников образовательных учреждений производится в целях повышения материальной заинтересованности в достижении высоких результатов в работе и высокого качества труда.

10. Критериями для установления разовых поощрительных выплат (премий) работникам школы являются следующие качественные показатели:

1) обеспечение современного качества общего образования:

а) стабильность и рост качества образовательных результатов и их соответствие интеллектуальным и личностным способностям обучающихся в сравнении с предыдущим периодом;

б) достижение обучающимися высоких показателей успеваемости и общественных презентаций;

в) высокие результаты итоговой аттестации по окончании обучающимися школы;

г) наличие призеров олимпиад, смотров, конференций и других видов конкурсных соревнований различных уровней;

2) сохранение и укрепление здоровья участников образовательного процесса:

а) сохранение уровня или положительная динамика состояния здоровья обучающихся по результатам мониторингов;

б) высокая эффективность применения работником здоровье-сберегающих технологий;

в) высокая эффективность организации мероприятий, способствующих восстановлению здоровья учащихся;

г) высокий процент (выше 70 %) охвата обучающихся горячим питанием;

д) высокая эффективность работы по профилактике вредных привычек;

3) обеспечение результативности и эффективности воспитательной работы:

повышение уровня сформированности ученического и родительского сообщества класса, группы или творческого объединения учащихся по сравнению с предыдущим периодом;

снижение пропусков обучающимися уроков и занятий без уважительной причины;

снижение количества обучающихся, состоящих на учете в учреждении и КДН;

высокий уровень удовлетворенности обучающихся и их родителей отношениями в системах «Учитель – ученик», «Учитель – родитель», условиями образовательного процесса;

4) обеспечение современного качества организационного, информационно-методического, психолого-педагогического и материально-технического сопровождения образовательного процесса педагогическими и другими работниками учреждения:

а) высокая эффективность проводимых педагогом уроков (занятий), внеклассных и внешкольных мероприятий с применением современных, в том числе информационных образовательных технологий;

б) высокая эффективность педагогического сопровождения творческой, проектной, исследовательской деятельности учащихся, индивидуальных образовательных программ и индивидуальных учебных планов;

в) качественная разработка и своевременное внедрение программ сопровождения, рабочих программ и технологических карт реализации государственного стандарта, высокая эффективность выполнения образовательной программы учреждения;

г) высокая эффективность инновационной, опытно-экспериментальной и методической работы учреждения;

д) качественная разработка и своевременное внедрение программ оценки качества образовательного процесса в учреждении;

е) высокая эффективность содержательной деятельности информационного предметного центра, образцовое содержание кабинета, аудитории;

ж) результативность коррекционно-развивающей и реабилитационной работы с обучающимися и воспитанниками, требующими усиленного педагогического внимания;

з) снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;

и) высокий уровень исполнительской дисциплины: подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел, посещения организационно-методических мероприятий;

5) руководителям методических объединений, заместителям руководителя учреждения:

а) высокий уровень организации мониторинга учебно-воспитательного процесса;

б) качественная организация предпрофильного и профильного обучения;

в) качественное выполнение плана воспитательной работы;

г) качественная организация систематического контроля за информационно-методическим обеспечением образовательного процесса, ведением учебной документации и другими направлениями внутреннего контроля;

д) высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации;

е) качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением;

ж) сохранение контингента обучающихся и воспитанников;

з) высокий уровень организации аттестации педагогических работников учреждения;

и) поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;

6) заместителю директора по хозяйственной работе и другим представителям учебно-вспомогательного персонала:

а) оперативное материально-техническое, ресурсное обеспечение образовательного процесса;

б) качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в образовательной организации (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды);

в) качественное обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;

г) высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;

д) своевременное и качественное сопровождение новой системы оплаты труда, разработка новых положений, подготовка экономических расчетов;

е) своевременное и качественное представление отчетности;

ж) качественное ведение документации;

7) заведующему библиотекой и медиа-специалисту:

высокая читательская активность обучающихся и воспитанников;

участие в мероприятиях, проводимых на уровне муниципального образования, региональном уровне, федеральном уровне, оформление тематических выставок, организация мероприятий по пропаганде чтения как формы культурного досуга;

8) младшему обслуживающему персоналу:

содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений;

оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.

11. В случае применения разовых поощрительных выплат (премий) по двум и более основаниям используется сумма значений, установленных Положением о стимулировании по критериям, указанным в пункте 10 настоящего Порядка.

12. К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты в связи с праздничными датами;

другие выплаты, предусмотренные коллективным договором и региональным отраслевым соглашением по учреждениям образования Орловской области.

13. Конкретные размеры премий и поощрительных выплат определяются:

работникам школы, включая заместителя руководителя и главного бухгалтера, – в соответствии с коллективным договором или локальными нормативными актами работодателя, принятыми с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников школы по согласованию с управлением образования в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников школы, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных образовательным учреждением на оплату труда;

14. Премирование работника не производится при наличии у него дисциплинарного взыскания.

15. Из фонда оплаты труда школы работникам может быть оказана материальная помощь согласно положению о предоставлении материальной помощи работникам и ее размеров, согласованных с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников школы в следующих случаях:

1) в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет) в размере должностного оклада (тарифной ставки);

2) при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или инвалидности, связанной с профессиональной деятельностью, в размере до двух должностных окладов (тарифных ставок);

3) в связи со смертью работника, членов его семьи (супруги, дети, родители) и в связи с необходимостью лечения работника в размере должностного оклада (тарифной ставки);

4) при уходе в очередной отпуск в размере должностного оклада (тарифной ставки) не более 1 раза в год.

16. Материальная помощь выделяется на основании решения руководителя школы с обязательным учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников школы по согласованию с управлением образования.

17. На основании общего собрания школы создается комиссия по принятию решений о размере стимулирования работников школы.

18. Выплаты стимулирующего характера работникам в соответствии с Утвержденным Положением о стимулировании осуществляются на основании приказа школы с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников школы по согласованию с управлением образования в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

19. Выплаты стимулирующего характера руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру школы осуществляются в размере и порядке, установленном приложением 8 к настоящему Положению, в пределах фонда оплаты труда школы.

**ПОРЯДОК
формирования фонда оплаты труда работников
школы**

1. Установить, что фонд оплаты труда работников школы формируется:

1) из средств на оплату ставок (окладов) заработной платы основного персонала, указанного в таблице 1 приложения 1 к положению об оплате труда работников государственных образовательных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, Орловской области, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев), исходя из штатного расписания и тарификационных списков школы по состоянию на 1 сентября соответствующего учебного года;

2) средств на оплату ставок (окладов) заработной платы работников из числа административного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев), исходя из штатного расписания школы по состоянию на 1 сентября соответствующего учебного года, но не более значений предельного соотношения средств на оплату ставок (окладов) заработной платы работников из числа административного и учебно-вспомогательного персонала и средств на оплату ставок (окладов) заработной платы всех работников школы (далее – норматив), указанных в таблице 1:

Таблица 1

Типы образовательных организаций, показатели	Норматив, %
государственные образовательные учреждения и государственные учреждения, осуществляющие образовательную деятельность, за исключением оздоровительных лагерей (центров)	35
оздоровительные лагеря (центры)	70
Дополнительно при наличии:	
филиалов	5
автономных котельных	5
столовых	5
общежитий	5

3) средств на выплаты компенсационного характера, которые определяются:

а) для школ – в размере 15 процентов средств, предусмотренных на оплату ставок (окладов) заработной платы;

4) средств оплаты труда на выплаты стимулирующего характера, которые определяются в размере до 20 процентов средств, предусмотренных на оплату ставок (окладов) заработной платы.

ПОРЯДОК
оплаты труда руководителя, его заместителя и главного бухгалтера школы

1. Оплата труда руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера (далее – руководящие работники) школы состоит из должностного оклада, размер которого определяется исходя из численности обучающихся, отнесения школы к группам по оплате труда руководителя, компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

2. Показатели и порядок отнесения школы к группам по оплате труда руководителя и руководящих работников определяются согласно приложению 6 к Положению.

3. Должностной оклад руководителя школы определяется по следующей формуле:

$$\text{Од} = \text{Б} \times (\text{Кр}_1 + \text{Кр}_2), \text{ где:}$$

Од – должностной оклад руководителя образовательного учреждения;

Б – базовая единица;

Кр₁ – повышающий коэффициент к должностным окладам руководителя образовательного учреждения в зависимости от численности учащихся (воспитанников), значения которого приведены в таблице 1;

Кр₂ – повышающий коэффициент к должностным окладам руководителя образовательного учреждения в зависимости от отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей, значения которого приведены в таблице 2;

Таблица 1

Число воспитанников, обучающихся, учащихся	Повышающий коэффициент (Кр ₁)
1	
Свыше 1000 чел.	3,5
От 500 до 1000 чел.	3,2
От 250 до 500 чел.	3
До 250 чел.	2,75

Таблица 2

Группа по оплате труда руководителей	Повышающий коэффициент (Кр ₂)
1	2
I группа	1,5
II группа	1
III группа	0,5
IV группа	0,25

4. Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера школы устанавливаются руководителем школы на 20 % ниже должностного оклада руководителя этой школы.

5. Оплата труда за преподавательскую работу (учебную нагрузку) руководящим работникам школы производится по должностным окладам (ставкам оплаты труда) педагогических работников.

6. Руководящим работникам школы устанавливаются компенсационные, стимулирующие и иные выплаты.

7. Компенсационные выплаты руководящим работникам школы устанавливаются в размерах и в порядке установленных приложением 5 к Положению.

8. К выплатам стимулирующего характера для руководителя школы относятся премии и надбавки, выплачиваемые в соответствии с условиями заключенного с ними трудового договора.

9. Стимулирующие надбавки руководителю школы устанавливаются в целях повышения социального статуса и профессионального престижа, по результатам инновационной деятельности, за превышение объемных показателей, сложность, напряженность, высокие достижения в труде, особые условия труда, осуществление методических и координационных функций, личный творческий вклад в организацию деятельности школы, создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся.

10. Критерии для установления стимулирующих надбавок руководителю школы представлены в таблице 3 настоящего Порядка.

Таблица 3

N	Показатели	Критерии оценки	%
1	2	3	4
Общеобразовательные организации			
1.	Основная деятельность учреждения		до 30
1.1.	Результативность работы с одаренными обучающимися, в том числе наличие призеров и победителей олимпиад и конкурсов регионального и всероссийского уровня, участие обучающихся в олимпиадах и конкурсах международного уровня, участие организации в программах дистанционного обучения одаренных обучающихся	Наличие обучающихся, ставших победителями или призерами всероссийских олимпиад и конкурсов различной направленности:	
		на региональном уровне;	1
		на зональном, всероссийском или международном уровнях	2
		Наличие обучающихся - участников международных олимпиад и конкурсов	1
		Наличие обучающихся, ставших победителями или призерами международных олимпиад и конкурсов	2
		Участие организации в программах дистанционного обучения одаренных обучающихся	2
		максимум	8
1.2.	Сохранение контингента обучающихся	Сохранение контингента обучающихся	3
		максимум	3
1.3.	Положительная динамика материально-технического обеспечения организации за	Укрепление материально-технической базы образовательного учреждения за	

	счет привлечения внебюджетных источников	счет привлечения внебюджетных средств (за предыдущий учебный год) (количество заключенных договоров на оказание услуг, приобретение основных средств, материальных ценностей, дарения, пожертвования, выписки из лицевого счета):	
		5 и более договоров;	5
		до 5 договоров	3
		максимум	5
1.4.	Участие образовательной организации в инновационно-экспериментальной деятельности	Участие образовательной организации в инновационно-экспериментальной деятельности:	
		федеральный эксперимент;	2
		региональный эксперимент;	2
		локальный эксперимент	1
		максимум	5
1.5.	Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя, оперативность их выполнения при наличии	Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя	2
		Оперативность выполнения предписаний надзорных органов, замечаний учредителя при их наличии	1
		максимум	2
1.6.	Отсутствие обоснованных жалоб родителей и педагогов на деятельность и руководство организации	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей)	1
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников	1
		максимум	2
1.7.	Обеспечение открытости и доступности информации об организации, ведение официального сайта организации в сети Интернет в соответствии с действующим законодательством	Обеспечение открытости и доступности информации об организации, ведение официального сайта организации в сети Интернет в соответствии с действующим законодательством	3
		максимум	3
1.8.	Занятость обучающихся во внеурочное время	Наличие договоров с учреждениями дополнительного	

		образования в количестве:	
		5 и более договоров;	2
		до 5 договоров	1
		максимум	2
2.	Финансово-экономическая деятельность организации		до 10
2.1.	Достижение установленных организации ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников организации со средней заработной платой в Орловской области	Установленные организации ежегодные значения показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников организации со средней заработной платой в Орловской области достигают:	
		100% и выше;	7
		от 95% до 99%;	6
		от 90% до 94%;	3
		от 85% до 89%;	1
		менее 85%	0
		максимум	7
2.2.	Отсутствие нарушений в сфере финансово-хозяйственной деятельности, достоверность и своевременность сдачи финансовой отчетности	Отсутствие нарушений в сфере финансово-хозяйственной деятельности, достоверность и своевременность сдачи финансовой отчетности	3
		максимум	3
3.	Работа с кадрами		до 10
3.1.	Стабильность кадрового состава организации	Стабильность кадрового состава организации	3
		максимум	3
3.2.	Доля работников, аттестованных на высшую и первую квалификационные категории, переподготовка кадров	Наличие первой и высшей квалификационной категории не менее чем у 90% от общего количества педагогических работников	5
		Наличие первой и высшей квалификационной категории у 80 - 89% от общего количества педагогических работников	4
		Наличие первой и высшей квалификационной категории у 70 - 79% от общего количества педагогических работников	3
		Наличие первой и высшей квалификационной категории у 60 - 69% от общего количества	2

		педагогических работников	
		Наличие первой и высшей квалификационной категории у 50 - 59% от общего количества педагогических работников	1
		максимум	5
3.3.	Участие педагогического персонала в профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах, другой общественно значимой деятельности	Участие педагогических работников в конкурсах всероссийского, регионального и муниципального уровней (за предыдущий учебный год)	1
		Наличие в учреждении работников, ставших победителями муниципальных, региональных, всероссийских профессиональных конкурсов (за истекший учебный год)	1
		максимум	2

11. Размеры стимулирующих надбавок руководителю, его заместителю и главному бухгалтеру школы устанавливаются в процентах к должностному окладу по согласованию с управлением образования в пределах фонда оплаты труда.

12. В случае применения стимулирующих надбавок по двум и более основаниям используется сумма значений, указанных в таблице 3 настоящего Порядка.

13. Размеры стимулирующих надбавок заместителю руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются ежегодно в срок до 15 января текущего финансового года приказом руководителя школы, а руководителю - приказом управления образования администрации Глазуновского района в порядке, установленном пунктами 20-24 настоящего Порядка.

14. Размеры стимулирующих надбавок руководителю школы могут быть уменьшены вплоть до отмены приказом управления образования администрации Глазуновского района, в случае ухудшения показателей, являющихся критериями для установления размеров стимулирующих надбавок руководителям.

15. Премирование руководителя школы осуществляется на основании приказа управления образования.

16. Премирование руководителя школы осуществляется с учетом следующих показателей:

1) положительная динамика результатов итоговой и промежуточной аттестации обучающихся каждой ступени обучения, в том числе в форме единого государственного экзамена и в новой форме итоговой аттестации девятых классов, отношение среднего балла единого государственного экзамена (в расчете на 1 предмет) у 10% выпускников с лучшими результатами к среднему баллу единого государственного экзамена (в расчете на 1 предмет) у 10% выпускников с худшими результатами;

2) результаты готовности школы к новому учебному году (отсутствие замечаний и предписаний надзорных органов в актах готовности);

3) ориентация образовательных услуг на региональный рынок труда в сфере профессионального образования;

4) конкретные успехи и достижения в различных областях деятельности школы, в том числе проведение на высоком организационном уровне мероприятий по профилактике правонарушений несовершеннолетних, физкультурно-оздоровительных

мероприятий, семинаров, совещаний, конференций по вопросам развития образования, реализация социокультурных проектов.

Размер и количество премий, выплачиваемых конкретному руководителю школы, ограничиваются объемом средств, направленных для стимулирования руководителя данного учреждения на финансовый год.

17. Премирование заместителя руководителя и главного бухгалтера школы осуществляется по решению руководителя с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников школы по согласованию с управлением образования администрации Глазуновского района в размерах и порядке, установленных положением об оплате труда школы, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

18. Руководителю школы премия не выплачивается при наличии дисциплинарных взысканий, наложенных приказом органа исполнительной государственной власти специальной компетенции, в ведении которого находится школа.

Заместителю руководителя, главному бухгалтеру школы премия не выплачивается при наличии дисциплинарных взысканий, наложенных приказом руководителя школы.

19. На основании приказа управления образования создаётся комиссия по принятию решений о размере стимулирования руководителя школы.

20. Состав и положение о комиссии определяются и утверждаются приказом управления образования.

21. Комиссия дает объективную оценку деятельности руководителя школы в соответствии с показателями качества труда руководителя школы и на основании критериев для установления размеров стимулирующих надбавок руководителю, указанных в таблице 3 настоящего Порядка.

22. Заседание комиссии проводится по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал. Руководитель школы имеет право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

23. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии управление образования издает приказ об установлении стимулирующих надбавок или премировании руководителя школы.

24. В целях повышения материальной заинтересованности в увеличении доходов школы от предпринимательской деятельности руководителю школы устанавливается надбавка в размере до 5 % доходов от платных образовательных и иных услуг, оказываемых школе сверх утвержденного муниципального задания, которая выплачивается за счет доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

25. В пределах фонда оплаты труда школы руководящим работникам оказывается материальная помощь в следующих случаях:

- 1) в связи с юбилейными датами (50, 55, 60) в размере должностного оклада;
- 2) при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или инвалидности, связанной с профессиональной деятельностью, в размере до двух средних заработков, определенных в соответствии с действующим порядком исчисления среднего заработка;
- 3) в связи со смертью работника, членов его семьи (супруги, дети, родители) и в связи с необходимостью длительного и дорогостоящего лечения с представлением документов об оплате, выданных медицинской организацией, в размере должностного оклада;
- 4) при уходе в очередной отпуск в размере должностного оклада не более 1 раза в год.

26. Предельное соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера школы и среднемесячной заработной платы работников школы (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя, главного бухгалтера) (далее – коэффициент кратности) представлено в таблице 4.

Расчет среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера школы осуществляется отдельно по должностям руководителя, главного бухгалтера и по каждой должности заместителя руководителя.

Таблица 4

Число воспитанников, обучающихся, учащихся	Коэффициент кратности	
	руководитель	заместители руководителя, главный бухгалтер
Свыше 1000 чел.	до 5	до 4,5
От 750 до 1000 чел.	до 4,5	до 4
От 500 до 750 чел.	до 4	до 3,5
До 500 чел.	до 3,5	до 3

27. Расходы на оплату труда руководящих работников школы ограничиваются

10 % средств, направляемых иной образовательной организацией на оплату труда работников за счет бюджетных средств и доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Приложение № 2 к постановлению администрации Глазуновского района «Об утверждении положения об оплате труда работников образования муниципальных учреждений и утверждении порядка и критерий оценки деятельности руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений»

Порядок и критерии оценки деятельности руководителя школы

1. Утвердить объемные показатели для отнесения МБОУ Тагинская средняя общеобразовательная школа к группе оплаты труда:

Объёмные показатели

Таблица 1

№	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество работников в общеобразовательном учреждении	За каждого работника	1
		Дополнительно за каждого работника, имеющего:	
		Первую квалификационную категорию	0,5
		Высшую квалификационную категорию	1
2	Наличие обслуживаемой проводной и (или) беспроводной локальной сети	За каждую локальную сеть	до 40
3	Наличие оборудованных и используемых в общеобразовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	до 10
4	Наличие оборудованных и используемых в общеобразовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	За каждый вид	до 15
5	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, столовой	За каждый вид	до 15
6	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной, учебной и другой самоходной техники на балансе школы	За каждую единицу	до 3, но не более 20
7	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	В других случаях за каждый вид	до 15 до 50

8	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	За каждый вид	до 20
9	Наличие обучающихся в школе, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные школой	За каждого обучающегося	0,5
10	Наличие в школе творческих коллективов	За каждую единицу	5, но не более 20
11	Наличие оборудованной и используемой в образовательном процессе библиотеки		15
12	Участие за предыдущий учебный год обучающихся школы в смотрах, конкурсах, фестивалях, выставках и других творческих мероприятиях городского, регионального, всероссийского, международного уровней	Из расчета за каждого обучающегося	0,5, но не более 20
13	Участие школы в инновационных и экспериментальных проектах областного, федерального уровней		20
14	Количество проведенных концертов, фестивалей, конкурсов, олимпиад	Из расчета за каждую единицу	2 но не более 20
15	Наличие у работников школы государственных наград	От 1 до 5 % коллектива	5
		От 5 до 10 % коллектива	10
		От 10 до 20 % коллектива	15
		Свыше 20 % коллектива	20
16	Наличие оборудованного и используемого по целевому назначению, в том числе в образовательном процессе, музея	Из расчета за каждую единицу	10, но не более 20
17	Наличие учебников, учебных и учебно-методических пособий, рекомендованных к использованию учебно-методическими центрами	Из расчета за каждую единицу	10, но не более 20
18	Создание и использование в учебном процессе образовательного учреждения мультимедийных пособий по дисциплинам учебного плана	Из расчета за каждую единицу	10, но не более 20

2. Образовательные учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2

№	Тип (вид) образовательного учреждения	Группы по оплате труда руководителей			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	2	3	4	5	6
1	Школы и другие общеобразовательные учреждения, учреждения дополнительного образования детей и другие образовательные учреждения	свыше 400	до 400	до 300	до 250

3. Повышающий коэффициент, группу оплаты труда и должностной оклад руководителя МБОУ Тагинская средняя общеобразовательная школа в следующем размере:

Наименование ОУ	Повышающий коэффициент от числа учащихся	Группа оплаты труда	Должностной оклад руководителей
МБОУ Тагинская средняя общеобразовательная школа	2,75	1 (II)	24375,00