

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«КОТЕЛЬНИКОВСКАЯ ШКОЛА»  
КРАСНОГВАРДЕЙСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ КРЫМ**

**ПРИКАЗ**

**01.04.2015 г.**

**с.Котельниково**

**№ 56**

**Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Котельниковская школа»  
Красногвардейского района Республики Крым**

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьями 83, 84 Конституции Республики Крым, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Законом Республики Крым от 21.08.2014 № 54-ЗРК «Об основах местного самоуправления в Республике Крым», постановлений Совета министров Республики Крым от 18.12.2014 №529, от 23.12.2014 №605, от 30.12.2014 № 658, на основании Устава муниципального образования Красногвардейского района Республики Крым, утвержденного решением районного совета от.14.11.2014 № 3/28, зарегистрированного в Главном управлении Министерства юстиции Российской Федерации 08.12.2014 № RU935050002014001, в целях совершенствования оплаты труда и установления единой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Красногвардейского района Республики Крым, **приказываю:**

1. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Котельниковская школа» Красногвардейского района Республики Крым (Приложение)
2. Ввести в действие Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Котельниковская школа» Красногвардейского района Республики Крым с 01.04. 2015 года.
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор

Л.И.Гуменюк

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА  
РАБОТНИКОВ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ  
«КОТЕЛЬНИКОВСКАЯ ШКОЛА»  
КРАСНОГВАРДЕЙСКОГО РАЙОНА  
РЕСПУБЛИКИ КРЫМ**

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ «КОТЕЛЬНИКОВСКАЯ ШКОЛА»  
КРАСНОГВАРДЕЙСКОГО РАЙОНА  
РЕСПУБЛИКИ КРЫМ**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Котельниковская школа» Красногвардейского района Республики Крым (далее – Положение) разработано в целях совершенствования нормативных правовых актов, регламентирующих систему оплаты труда в сфере образования, для определения порядка формирования системы оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Котельниковская школа» в зависимости от уровня квалификации, сложности и качества выполняемых работ.

1.2. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Котельниковская школа» (далее - учреждения) включает в себя размеры должностных окладов, (ставок заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.3. В настоящем Положении используются следующие понятия:

должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнением трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, предусмотренных настоящим Положением;

тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определённой сложности (квалификации) за единицу времени без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, предусмотренных настоящим Положением;

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

базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования;

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

коэффициент квалификации - относительная величина, зависящая от уровня квалификации работника;

коэффициент масштаба управления - относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объемных показателей согласно таблице 6;

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

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

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

социальные выплаты - выплаты, предусматривающие расходы, связанные с предоставлением работникам учреждений социальной льготы в виде материальной помощи к отпуску на профилактику заболеваний.

1.4. Заработная плата работников образовательных организаций состоит из:

- должностного оклада или тарифной ставки (оклада);
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- социальных выплат.

1.5. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в Республике Крым руководитель образовательного учреждения осуществляет ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

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

1.6. При формировании годового фонда оплаты труда на компенсационные и стимулирующие выплаты в образовательных организациях ежегодно предусматривается не менее 30 процентов от объема средств на оплату должностных окладов и тарифных ставок (окладов всех видов), на социальные выплаты – до 10 процентов от годового фонда оплаты труда.

1.7. В случаях и порядке, установленных в коллективном договоре, соглашении, локальном нормативном акте, по согласованию с управлением образования Администрации Красногвардейского района может осуществляться единовременное премирование работников к юбилейным и праздничным датам за счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда, средств от приносящей доход деятельности.

1.8. Базовая единица установлена в размере 6200 рублей.

Размер базовой единицы подлежит индексации в порядке и сроки, определяемые Советом министров Республики Крым.

1.9. Оплата труда работников производится в пределах фонда оплаты труда, сформированного из доведенного объема субсидий, поступающих в установленном порядке образовательному учреждению из бюджета Красногвардейского района Республики Крым и за счет средств от иной приносящей доход деятельности.

## **2. Должностные оклады руководителей, специалистов, рабочих**

2.1. Должностной оклад руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений на 1 ставку определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения базовой единицы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу по следующей формуле:

$$\text{До} = \text{Бе} \times \text{Куо} \times (1 + \text{Кс} + \text{Ккв} + \text{Км} + \text{Куу}) + \text{Нус},$$

где:

Бе - базовая единица;

Куо- коэффициент уровня образования (базовый коэффициент);

Кс - сумма коэффициентов специфики работы;

Ккв - сумма коэффициентов квалификации;

Км - коэффициент масштаба управления;

Куу - коэффициент уровня управления;

Нус - надбавка за ученую степень.

Коэффициент масштаба управления распространяется на руководителей (директор) образовательного учреждения.

2.2. Должностной оклад специалиста на 1 ставку определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения базовой единицы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, увеличенной на единицу, по следующей формуле:

$$Д_0 = (Б_е \times К_{уо}) \times ((1 + К_{кв} + К_{гн}) \times К_н + К_с) + Н_{ус}, \quad \text{где:}$$

Б<sub>е</sub> - базовая единица;

К<sub>уо</sub> - коэффициент уровня образования (базовый коэффициент);

К<sub>с</sub> - сумма коэффициентов специфики работы;

К<sub>кв</sub> - сумма коэффициентов квалификации;

К<sub>гн</sub> – коэффициент государственных наград;

Н<sub>ус</sub> - надбавка за ученую степень.

2.3. Должностной оклад служащего на 1 ставку определяется путем произведения базовой единицы, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу, по следующей формуле:

$$Д_0 = Б_е \times К_{уо} \times (1 + К_с), \quad \text{где:}$$

Б<sub>е</sub> - базовая единица;

К<sub>уо</sub> - коэффициент уровня образования (базовый коэффициент);

К<sub>с</sub> - сумма коэффициентов специфики работы.

2.4. Должностной оклад рабочего образовательного учреждения определяется в соответствии с таблицей №8.

2.5. Ежемесячная надбавка за учёную степень, при условии её соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности, устанавливается:

- работникам учреждений образования в размере 10% от базовой единицы за учёную степень доктора наук;

- 5% от базовой единицы - за учёную степень кандидата наук.

Основанием для ежемесячной надбавки за учёную степень является приказ (распоряжение) руководителя образовательного учреждения согласно документам, подтверждающим её наличие.

Начисление ежемесячной надбавки за учёную степень осуществляется исходя из фактически отработанного времени с учётом установленной нагрузки.

2.6. Размер базового коэффициента указан в таблице 1.

**Таблица 1**

Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр», квалификации (степени) «бакалавр»	1,50
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование (при наличии диплома)	1,30
Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,20
Среднее общее образование	1,10
Основное общее образование	1,00

2.7. Размер коэффициента специфики работы указан в таблице 2.  
 Размер коэффициента специфики работы

**Таблица 2**

Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2
<b>1.Общеобразовательные учреждения</b>	
1.1. Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
2.2.Работа руководителей 1 и 2 уровня, чья деятельность непосредственно связана с образовательной деятельностью, педагогических работников в: - гимназии - школе с углубленным изучением предметов	0,20
2.3.Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: - проверка тетрадей для учителей начальных классов (кроме физической культуры и внеурочной деятельности), литературы, русского языка, математики, черчения, иностранных языков, национальных языков (крымско-татарского, украинского) (коэффициент применяется по факту нагрузки); - заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы); - руководство школьными (районными) методическими объединениями, методическими советами (коэффициент применяется на ставку работы).	0,25
2.4. Работа педагогического работника по проверке тетрадей для учителей химии, физики, географии, биологии, истории, обществознания, информатики (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
2.5. Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы)	0,15
2.6.Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки): - в классах (группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья (инклюзивных классов), по программам индивидуального обучения на основании медицинского заключения; - в классах (группах) компенсирующего обучения.	0,45

2.7.Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки): - с детьми по программам индивидуального обучения на основании медицинского заключения.	0,20
2.8. Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы), психологическим кабинетом.	0,20
2.9.Преподавание национальных языков и литературы (крымско-татарского, украинского) (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
2.10. Работа воспитателя дошкольной группы связанная с выполнением функций по работе с семьями воспитанников (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
2.11. Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в дошкольных группах компенсирующего вида (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,25
2.12. Ведение деловой документации (завхоз, секретарь)	0,20

Если учитель начальных классов (на 1 ставку) является на 0,5 ставки заместителем директора, то ему оплачивается классное руководство.

2.8. Коэффициент квалификации состоит из:

- коэффициента за квалификационную категорию;
- коэффициента за учёное звание;
- коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, Украины, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Республики Крым, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР.

Коэффициент квалификации для работников образовательных учреждений устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, коэффициента за учёное звание, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, Украины, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Республики Крым, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР.

2.8.1. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается:

- специалистам;
- руководителям образовательных учреждений.

Если в аттестационном листе педагогического работника по итогам аттестации сделана запись «специалист», «специалист второй категории», то вышеуказанные категории приравниваются к первой квалификационной категории.

Размер коэффициента за квалификационную категорию указан в таблице 3.

**Таблица 3**

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию в образовательных учреждениях
1	2
Квалификационная категория: *	
- высшая категория	0,35
- первая категория	0,20

\* в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 23.05.2014 №579 «Об утверждении Порядка признания в Российской Федерации от 23.05.2014 №579»

Федерации лиц, имеющих категории педагогических работников, предусмотренные Кабинетом Министров Украины, имеющими квалификационные категории педагогических работников» педагогические работники, имеющие категории педагогических работников «специалист», «специалист второй категории» и «специалист первой категории» признаются имеющими первую квалификационную категорию педагогических работников на срок их присвоения.

2.8.2. Размер коэффициента за ученое звание указан в таблице 4

Размер коэффициента за ученое звание

Таблица 4

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за ученое звание**
	В образовательных учреждениях образования
1	2
Ученое звание:	
Доктор наук	0,10
Кандидат наук	0,05

\*\* Коэффициент устанавливается при условии соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности.

2.8.3. Коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, Украины, РСФСР, за награды и почетные звания Республики Крым, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР устанавливается руководителям и специалистам образовательных учреждений. Если утеряна государственная награда, но имеется запись в трудовой книжке о её выдаче (№ и дата приказа), то коэффициент за государственную награду устанавливается.

Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Республики Крым, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР указан в таблице 5.

Таблица 5.

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, Украины, РСФСР, за награды и почетные звания Республики Крым, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР
	1
Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, Украины, РСФСР, в том числе:	
- ордена, медали, знаки	0,40

- почетные, спортивные звания:	
«Народный...»	0,40
«Заслуженный...»	0,30
«Мастер спорта...»	0,10
«Мастер спорта международного класса...»	0,25
«Гроссмейстер...»	0,10
«Лауреат премий Президента РФ»	0,25
- почетные грамоты органа исполнительной власти РФ, Украины, АР Крым, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
- в сфере культуры почетные звания, в том числе:	
«Лауреат международных конкурсов, выставок»	0,25
«Лауреат...» всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации	0,10
Ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР, в том числе:	
- медаль К.Д. Ушинского	0,20
- нагрудный знак «Почетный работник...», почетное звание «Почетный работник...»	0,10

иные нагрудные знаки («Відмінник освіти...», «Отличник образования...», «Сухомлинский В.А.», «Захаренко О.А.», «Заслуженный работник образования АРК», «Заслуженный учитель АРК»)	0,10
---	------

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

2.9. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения учреждения к группе по оплате труда в соответствии с приказом управления образования Администрации Красногвардейского района.

Размер коэффициента масштаба управления указан в таблице 6.

Размер коэффициента масштаба управления

**Таблица 6**

Группа по оплате труда	Размер коэффициента масштаба управления в образовательных организациях
Группа 1	0,30
Группа 2	0,20
Группа 3	0,10
Группа 4	0,05

Основным критерием для установления коэффициента масштаба управления руководителям образовательных учреждений являются группы по оплате труда руководителей, определяемые на основе объёмных показателей образовательного учреждения, характеризующих масштаб управления учреждением (прилагаются).

2.10. Коэффициент уровня управления устанавливается работнику на основе отнесения занимаемой должности к уровню управления.

Перечень должностей руководителей по уровням управления утверждается приказом управлением образования Администрации Красногвардейского района.

Размер коэффициента уровня управления указан в таблице 7.

Размер коэффициента уровня управления

**Таблица 7**

Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления в образовательных учреждениях
Уровень 1 (руководитель учреждения)	1,00
Уровень 2 (заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер, главный инженер и другие главные специалисты)	0,80
Уровень 3 (иные должности руководителей – начальники отделов, руководители структурных подразделений).	0,30

### 3. Тарифные ставки (оклады) рабочих

3.1. Оплата труда рабочих осуществляется на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих образовательных учреждений (таблица 8).

Тарифная сетка по оплате труда рабочих образовательных учреждений

Таблица 8

Название должности	Разряды оплаты труда	Размеры окладов профессий рабочих, рублей
Повар детского питания	5	6650
Кухонный рабочий	2	6310
Водитель автобуса	8	7130
Гардеробщик	1	6200
Дворник	1	6200
Кастелянша	1 – 2	6200 – 6310
Кладовщик	1 – 2	6200 – 6310
Помощник воспитателя	3	6420
Оператор котельной	2	6310
Машинист (кочегар) котельной	2	6310
Уборщик производственных и служебных помещений	1	6200
при уборке туалетов	2	6310
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	2 – 4	6310 – 6530
Сторож	1 – 2	6200 – 6310

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

3.3. В зависимости от условий труда рабочим устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия установления которых предусмотрены разделом 5 настоящего Положения.

3.4. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу рабочим устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок и условия оплаты которых предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

3.5. Разряд оплаты труда рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий зависит от степени тяжести выполняемых им работ.

### 4. Почасовая оплата труда

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется:

- за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;
- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год на условиях совместительства в другой образовательного учреждения (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки.

Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

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

Размер оплаты труда за один час работы определяется путем умножения базовой единицы, коэффициента почасовой оплаты труда.

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательных учреждениях, указаны в таблице 9.

**Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в учреждениях**

**Таблица 9**

№ п/п	Наименование показателя	Коэффициент почасовой оплаты труда		
		для профессора, доктора наук	для доцента, кандидата наук	для лиц, не имеющих ученой степени
1	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с обучающимися	0,12	0,10	0,05

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ определяется путем умножения базовой единицы, коэффициента почасовой оплаты труда, предусмотренного для лиц, проводящих учебные занятия с обучающимися.

## **5. Компенсационные выплаты**

5.1. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

5.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам аттестации рабочих мест. К таким работникам относятся учитель химии, учитель информатики (ИКТ), секретарь учебной части, лаборант.

5.3. Выплаты работникам за ненормированный рабочий день в размере 10% от должностного оклада. К таким работникам относятся руководитель учреждения, заместитель директора учреждения, заведующий хозяйством.

5.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Повышение оплаты труда работников учреждений (организаций), занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размерах от 4% до 12% оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по

итогах специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работников устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

На момент введения новой системы оплаты труда выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляется всем, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

5.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения (организации) за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 40 % оклада (должностного оклада) работника учреждения за каждый час работы в ночное время.

5.7. Работникам образовательных учреждений могут устанавливаться доплаты к должностным окладам (окладам) за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2, 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.8. Выплаты, указанные в пункте 5.1. настоящего Положения, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат.

Размеры компенсационных выплат указаны в таблице 10

**Таблица 10**

<b>№ п/п</b>	<b>Виды выплат</b>	<b>Категории работников</b>	<b>Размер выплат</b>	<b>Примечание</b>
1	За работу с дезинфицирующими и моющими средствами	Уборщики производственных и служебных помещений, медицинская сестра, помощника воспитателя	10% от должностного оклада	До проведения СОУТ
2	За работу во вредных условиях	секретарь учебной части, машинист(кочегар) котельной	10 % от должностного оклада	На период действия результатов аттестации рабочих мест
3	За работу в условиях ненормированного рабочего дня	Руководители, заместители руководителей, заведующий хозяйством	10% от должностного оклада	
4	За работу в ночное время	Сторожа, машинист(кочегар) котельной	40% от должностного оклада	За ночные часы с 22.00 до 06.00
5	За работу в	Сторожа	В размере двойной	

	праздничные и нерабочие дни		ставки	
--	-----------------------------	--	--------	--

## 6. Стимулирующие выплаты

6.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- по итогам работы;
- за выслугу лет педагогическим работникам;
- иные поощрительные выплаты (молодым специалистам после окончания вуза, за проезд к месту работы, за разъездной характер работы и т.п.).

6.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за:

- высокую результативность работы;
- обеспечение индивидуального подхода к учащимся в урочной деятельности при реализации общеобразовательных учебных программ;
- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом образовательного учреждения (с учетом рекомендаций, предусмотренных письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 № АП-1073/02). Выплата устанавливается на срок не более одного года.

6.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными локальными нормативными актами образовательных учреждений.

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 и пр.) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов и пр.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей анализа деятельности образовательного учреждения.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом образовательного учреждения. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

6.4. Выплаты по итогам работы осуществляются с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за установленный период.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий.

Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Красногвардейского района и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности. Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере.

6.5. Ежемесячная выплата педагогическим работникам за выслугу устанавливается в размере от базовой единицы:

- при выслуге лет свыше 3 лет - 10%
- при выслуге лет свыше 10 лет - 25%
- при выслуге лет свыше 20 лет - 40%.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке; может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

6.6. Водителям автомобилей устанавливаются следующие ежемесячные выплаты к окладу:

- надбавка за классность:

- водителям I класса – 25%;
- водителям II класса – 10%.

- за выслугу лет в следующих размерах:

- от 1 года до 5 лет - 10%
- от 5 до 10 лет - 15%
- от 10 до 15 лет - 20%
- свыше 15 лет - 30% .

(В стаж работы для установления ежемесячной надбавки к окладу за выслугу лет засчитывается время работы водителем в государственных и общественных организациях, предприятиях и учреждениях любой организационно-правовой формы собственности, а также время прохождения военной службы в соответствии с Федеральным законом от 28.03.1998 №53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" (Собрание законодательства Российской Федерации, 1998, N 13, ст. 1475).

- за содержание автотранспорта в надлежащем состоянии - в размере до 10% от оклада.

6.7. К иным поощрительным выплатам относятся выплаты, напрямую не влияющие на качество и эффективность деятельности работника, направленные на развитие кадрового состава.

Ежемесячно молодым специалистам, выпускникам образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, поступившим на работу в образовательные учреждения района по специальности не позднее трех месяцев с начала учебного года в год окончания образовательного учреждения высшего или среднего профессионального образования, могут выплачиваться в течение трех лет работы доплаты в размере до 20 % от оклада.

Порядок установления иных поощрительных выплат утверждается локальным нормативным актом образовательного учреждения.

## 7. Социальные выплаты

7.1. К социальным выплатам относится материальная помощь на профилактику заболеваний.

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

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

Решение о выплате материальной помощи на профилактику заболеваний работнику принимается руководителем образовательного учреждения и оформляется его приказом. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель муниципального образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

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

Размер материальной помощи на профилактику заболеваний устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом образовательного учреждения. Максимальный размер материальной помощи не может превышать двух должностных окладов на каждого работника в год. Материальная помощь на профилактику заболеваний может быть выплачена в размере, превышающем должностной оклад, при наличии экономии по фонду заработной платы.

Решение об оказании материальной помощи руководителю муниципального образовательного учреждения принимается начальником управления образования на основании личного заявления руководителя.

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

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

- вновь принятому на работу;
  - уволенному по собственному желанию, в том числе в связи с выходом на пенсию.
- Материальная помощь на профилактику заболеваний не выплачивается:
- работнику, принятому на работу по совместительству;
  - работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
  - работнику, уволенному за виновные действия.

## **8. Условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения, его заместителей**

8.1. Заработная плата руководителя образовательного учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, социальных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

8.2. Должностной оклад, компенсационные, стимулирующие, социальные выплаты руководителю образовательного учреждения «Котельниковская школа» устанавливаются приказом управления образования Администрации Красногвардейского района Республики Крым в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

8.3. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, социальные выплаты руководителям филиалов, заместителям руководителя образовательного учреждения устанавливаются приказами руководителя учреждения в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

Заработная плата руководителя образовательного учреждения устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим Положением, но не должна превышать четырехкратного размера средней заработной платы работников данного учреждения.

## **9. Условия оплаты труда библиотекаря образовательного учреждения**

9.1. Оклад (должностной оклад) библиотекаря устанавливается в следующих размерах:

- ведущий - 9220 рублей;
- первой категории - 8560 рублей;
- второй категории - 7920 рублей;
- без категории - 7520 рублей.

9.2. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается библиотекарям в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях по профилю деятельности, в следующих размерах:

- свыше 3 лет – 10% от оклада;
- свыше 10 лет – 20%
- свыше 30 лет – 30%.

## **10. Условия оплаты труда медицинского работника образовательного учреждения**

10.1. Оклад (должностной оклад) специалистов образовательных учреждений со средним медицинским и фармацевтическим образованием устанавливается в размере 7040 рублей.

10.2. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается для специалистов со средним медицинским образованием в следующих размерах от должностного оклада:

- при наличии высшей квалификационной категории – 19% ;
- при наличии первой квалификационной категории – 13% ;
- при наличии второй квалификационной категории - 6,5%.

Выплата за квалификационную категорию устанавливается при условии их работы по той специальности, по которой присвоена квалификационная категория.

10.3. Размеры стимулирующей выплаты за продолжительность непрерывной работы составляют:

- от 3 до 5 лет непрерывной работы – 10%;
- свыше 5 лет – 20% должностного оклада.

Выплата за продолжительность непрерывной работы начисляется каждый месяц за фактически отработанное время.

10.4. Порядок установления стимулирующей выплаты за выслугу лет.

Выплата за стаж работы среднему медицинскому персоналу устанавливается по основной работе (за фактически отработанное время) в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

- при стаже работы от 3 до 10 лет - 10 %;
- при стаже работы от 10 до 20 лет - 20 %;
- при стаже работы свыше 20 лет - 30 %.

## **11. Заключительные положения**

11.1. Штатное расписание муниципального образовательного учреждения «Котельниковская школа» утверждается руководителем учреждения по согласованию с начальником управления образования Администрации Красногвардейского района, профсоюзным комитетом учреждения и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц данного муниципального учреждения и другую информацию, определенную Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об установлении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

11.2. Фонд оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных ассигнований муниципального учреждения и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований, могут направляться муниципальным образовательным учреждением на выплаты стимулирующего характера. Средства на оплату труда, поступающие от иной приносящей доход деятельности, могут направляться муниципальным учреждением на выплаты стимулирующего характера по согласованию с управлением образования Администрации Красногвардейского района.

В случае получения субсидии на указанные цели, размер материальной помощи определяется на основании соответствующего нормативного акта органа, принявшего решение о направлении субсидии.

11.3. Заработная плата выплачивается работникам образовательных учреждений за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 05-07 и 20-22 числа текущего месяца. Конкретные даты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями в каждом образовательном учреждении.

**Директор**

**Л.И.Гуменюк**

Приложение к п.2.9.  
 Положения  
 о системе оплаты труда  
 работников муниципального  
 бюджетного общеобразовательного  
 учреждения «Котельниковская школа»  
 Красногвардейского района  
 Республики Крым

**Объемные показатели,  
 характеризующие масштаб управления учреждением  
 (руководители общеобразовательных учреждений)**

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2	Количество работников в образовательном учреждении	- за каждого работника; <i>дополнительно за каждого работника, имеющего:</i> первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию	0,5  0,25  0,5
3	Количество обучающихся в общеобразовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями.	За каждого обучающегося	0,1
4	Наличие групп продленного дня	За наличие групп (за 1 ГПД – 5)	Не более 20
5	Наличие структурного подразделения (детский сад, филиал)	За каждый вид Отдельное здание Совместное расположение	50 10
6	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, других спортивных сооружений, функциональных площадок (в зависимости от их состояния и степени их использования)	За каждый вид	5 за каждый вид, но не более 15
7	Наличие собственного оборудованного медицинского кабинета, столовой, кабинета психолога, логопеда	За каждый вид	5 за каждый вид, но не более 20

8	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин и другой самоходной техники на балансе общеобразовательного учреждения	За каждую единицу (используемый – до 10, не рабочий – 0,5)	не более 30
9	Организация подвоза учащихся (воспитанников)	за каждые 20 человек	10
10	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	За каждый вид	5 за каждый вид, но не более 30
11	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений	За каждый вид	до 10 за каждый вид, но не более 30
12	Наличие действующих учебно-производственных мастерских	За каждую мастерскую от степени оснащения оборудованием	до 10
13	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (индивидуальное обучение, инклюзия)	За каждого обучающегося (воспитанника)	1
14	Наличие специальных (коррекционных) классов, групп	За каждого обучающегося (воспитанника)	1
15	Наличие оборудованных и используемых в общеобразовательных учреждениях помещений для разных видов активной деятельности (изостудия, театральная студия, «комната сказок» и др.)	За каждый вид	До 5 за каждый вид, но не более 15
16	Наличие в общеобразовательных учреждениях обучения в форме экстерната	За каждого обучающегося	1
17	Наличие и использование в образовательном процессе лингафонного кабинета, выставочных залов, учебных лабораторий.	За 1 кабинет	10
18	Наличие кабинета, оборудованного мультимедийной техникой	за каждый кабинет	10
19	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10
20	Наличие в образовательном учреждении действующего музея	За наличие	20
21	Наличие телевизионной и Интернет сети.	За наличие	10
22	Наличие в общеобразовательном	За каждый коллектив	20

	учреждении творческих коллективов, регулярно выступающих перед населением		
23	Наличие призеров международных, всероссийских, республиканских, муниципальных конкурсов, соревнований («Левеня», «Кенгуру», «Колосок» и под. приравниваются к муниципальному уровню)	<i>За каждого призёра</i> Международный уровень Всероссийский Республиканский Муниципальный	20 15 10 5
24	Наличие призеров очных предметных олимпиад (при условии последовательных побед во всех этапах)	<i>За каждого призёра</i> Международный уровень Всероссийский Республиканский Муниципальный	50 30 20 10
25	Организация профильного обучения учащихся	За наличие	10
26	Организация работы оздоровительных лагерей на базе общеобразовательного учреждения (лагеря с дневным пребыванием, тематические площадки)	За одну смену	15
27	Организация работы на базе общеобразовательного учреждения групп дошкольного образования	За каждую группу	10
28	Предоставление платных услуг	За каждый вид	10, но не более 50

Отнесение образовательного учреждения к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением.

**Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей для установления коэффициента масштаба управления**

1. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год управлением образования в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

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

2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено за каждый дополнительный показатель до 20 баллов. Вопрос об увеличении баллов решается начальником управления образования.

3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", определяется начальником управления образования.

4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательного учреждения определяется:

- по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года (на 05 сентября);

- по дошкольным образовательным учреждениям - по списочному составу на 1 октября.

5. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных учреждениях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 01 октября на установленную предельную наполняемость групп.

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

7. Группы по масштабу управления руководителей, определяемые на основе объемных показателей деятельности, являются единственным критерием для определения размера коэффициента масштаба управления руководителей образовательных учреждений.

8. Управление образования относит образовательные учреждения, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям.

**Определение группы по оплате труда руководителей  
с учетом суммы баллов, исчисленных по объемным показателям**

Тип, вид ОУ	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей от суммы баллов			
	I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
Общеобразовательные учреждения, дошкольные учреждения; учреждения дополнительного образования детей	500 и более баллов	300-499 баллов	200-299 баллов	100-199 баллов

Приложение к п.8.2.  
Положения  
о системе оплаты труда  
работников муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения «Котельниковская школа»  
Красногвардейского района  
Республики Крым

## **Порядок и условия определения выплат стимулирующего характера руководителям образовательного учреждения**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящий Порядок разработан с целью определения механизма усиления мотивации руководителей образовательных учреждений к качественной и эффективной работе.

1.2. Порядок о стимулирующих выплатах руководителям образовательных учреждений (далее – Порядок) предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера, определяет условия, размеры и порядок их установления.

1.3. Выплаты стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений устанавливаются управлением образования Администрации Красногвардейского района.

### **2. Основания для стимулирования**

2.1. Основаниями для стимулирования руководителей образовательных учреждений являются качественные показатели и результаты деятельности образовательных учреждений.

### **3. Перечень качественных показателей и результатов деятельности образовательных учреждений, размеры стимулирующих выплат, периодичность выплаты**

3.1. Руководителям образовательных учреждений устанавливается вид стимулирующих выплат ежемесячно и по итогу года.

3.2. Размер выплат стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений определяются в соответствии с настоящим Порядком.

3.3. Конкретный размер выплат стимулирующего характера определяется в процентах к должностному окладу, согласно приложению к Порядку о стимулирующих выплатах руководителям образовательных учреждений Красногвардейского района, и не превышает 100 %.

3.4. Перечень качественных показателей и результатов деятельности образовательных учреждений, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат руководителю определены в таблице.

### **4. Порядок определения размера стимулирующих выплат**

4.1. Размеры выплат стимулирующей части фонда оплаты труда руководителям образовательных учреждений по результатам деятельности учреждений определяются комиссией, назначенной управлением образования, согласно качественным показателям и результатам деятельности общеобразовательных учреждений и не должны превышать 3 % общего фонда оплаты труда.

4.2. В состав комиссии по определению размера стимулирующих выплат руководителям образовательных учреждений входят специалисты управления образования, специалисты МКУ «ЦОУО». Состав комиссии утверждается приказом управления образования. Председателем комиссии является начальник управления образования, в его отсутствие – заместитель начальника управления образования.

### **5. Порядок и сроки осуществления выплат стимулирующего характера**

5.1. Выплаты стимулирующего характера руководителю по результатам деятельности образовательного учреждения утверждаются приказом управления образования Администрации Красногвардейского района и выплачиваются ежемесячно и

по итогам года одновременно с выплатой заработной платы в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

#### **6. Другие вопросы регулирования стимулирующих выплат**

6.1. Порядок изменения стимулирующих выплат по результатам деятельности образовательного учреждения.

6.1.1. Стимулирующие выплаты по результатам деятельности могут быть отменены (уменьшены) при следующих обстоятельствах:

- неисполнение или нарушение руководителем образовательного учреждения пунктов трудового договора и должностных обязанностей;
- нарушение руководителем образовательного учреждения трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка;
- обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья, халатное отношение к сохранности материально-технической базы, наличие ошибок в ведении документации.

Профессиональная деятельность руководителя оценивается в баллах по следующим показателям:

<i>Направление деятельности</i>	<i>Показатели деятельности</i>	<i>Критерии</i>	<i>Балл</i>
Эффективность реализации образовательной программы ОУ	Наличие свидетельства аккредитации	Наличие свидетельства аккредитации по все ступеням обучения – 4 балла; Наличие свидетельства аккредитации по всем ступеням обучения, при наличии предписания органов контроля и надзора МОНМ РК – 2 балла.	0-4
	Отток учащихся	Процент учащихся 9 классов, поступивших в 10 кл – более 70 %, отсутствие выбывших из 10 класса (кроме переезда) - 4 балла; Процент учащихся 9 классов, поступивших в 10 кл – более 50 %, отсутствие выбывших из 10 класса (кроме переезда) – 2 балла; Процент учащихся 9 классов, поступивших в 10 кл – менее 50 %, имеются выбывшие из 10 класса (кроме переезда) – 0 баллов	0-4
	Обеспечение обязательности общего образования	отсутствие обучающихся, систематически пропускающих учебные занятия по неуважительной причине — 4 балла; наличие обучающихся, систематически пропускающих учебные занятия по неуважительной причине — 0 баллов.	0-4
	Освоение обучающимися образовательных стандартов	результаты ЕГЭ по обязательным предметам выше среднего показателя по муниципалитету — 2 балла за каждый предмет в отдельности; результаты ЕГЭ по предметам по выбору выше среднего показателя по муниципалитету — 1 балл за каждый предмет; наличие учащихся, набравших 100 баллов	0-15

		— 1 балл.	
	Достижения обучающимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом	Рост качества – 4 балла; Стабильное качество - 2 балла; Снижение качества – 0 баллов	0-4
	Реализация программ повышенного и дошкольного уровня	Реализация программы дошкольного образования для выравнивания стартовых условий для получения начального образования (наличие групп подготовки детей к школе): Есть – 1 балл за 1 группу; Нет – 0 баллов	0-3
	Кадровое обеспечение	полная укомплектованность учреждения педагогами, их соответствие образовательному цензу, своевременное повышение квалификации и активное участие в аттестации — <b>5 баллов</b> ; неполная укомплектованность педагогами и (или) неполное соответствие части из них образовательному цензу, своевременное повышение квалификации, есть случаи не подтверждения своих квалификационных категорий учителями в ходе аттестации, отказа от прохождения аттестации— <b>3 балла</b> ; не укомплектованность образовательного учреждения педагогами и (или) несоответствие многих из них образовательному цензу, отсутствие системы повышения квалификации учителей и незначительное количество аттестованных на высшую, первую квалификационные категории педагогов (менее 50%) — 0 баллов.	0-5
	Благоприятный психологический климат в коллективе (отсутствие конфликтов внутри коллектива)	полностью соответствует — 3 балла; не соответствует — 0 баллов.	0-3
	Отсутствие обоснованных обращений граждан	Зарегистрированные обращения граждан: Отсутствие жалоб – 3 балла; Наличие жалоб – 0 баллов.	0-3
	Развитие дополнительного образования в учреждении	Результаты выступления обучающихся на смотрах, конкурсах, фестивалях и т.п. по направлениям дополнительного образования, реализуемым в учреждении: наличие призеров районных соревнований и конкурсов — 1 балла; наличие призеров республиканских соревнований и конкурсов — 2 балла; наличие призеров всероссийских состязаний и конкурсов — 3 балла	0-6
	Охват детей	Процент охвата учащихся различными	0-5

	мероприятиями по оздоровлению, отдыху и занятости в каникулярный период, проведение экскурсий	формами оздоровления и отдыха, от общего количества учащихся: Свыше 60% - 5 балла; 50 - 59% - 3 балла; 30-49% - 2 балла	
	Работа по сохранению здоровья детей и подростков	снижение заболеваемости учащихся, рост числа детей с I и II группами здоровья — 4 балла; отсутствие роста заболеваемости учащихся, стабильный показатель числа детей с I и II группами здоровья — 2 балла; повышение роста заболеваемости учащихся — 0 баллов;	0-4
		охват учащихся горячим питанием: Более 65% - 4 балла; От 40% до 65% - 2 балла; 30-40% - 1 балл; Менее 30% - 0 баллов.	0-4
	Результаты действия системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, наркомании и алкоголизма среди подростков	Факт наличия обучающихся, состоящих на учете: Нет – 2 балла; Есть – 0 баллов.  Наличие обучающихся, совершивших преступления (правонарушения) Нет – 2 балла; Есть – 0 баллов.	0-4
Соответствие деятельности образовательного учреждения законодательству в области образования, нормативным правовым актам	Отсутствие нарушений образовательного и трудового законодательства в деятельности образовательного учреждения	Наличие решений судебных органов, предписаний прокуратуры, инспекции по труду, управления образования: Нет – 2 балла;	0-2
	Приведение уровня средней наполняемости класса нормативному показателю	Соответствие нормативу Показатель: 15 в классе – 3 балла; 12 в классе – 2 балла; 10 в классе – 1 балл; 9 и ниже – 0 баллов.	0-3
	Соотношение количества обучающихся, приходящихся на одного учителя	Соответствие нормативу (1 учитель на 12 учащихся) Соответствует показателю – 2 балла; Не соответствует – 0 баллов.	0-2
	Соотношение численности «прочего» персонала (административно-управленческого, учебно-вспомогательного)	Соответствие нормативу (70 к 30) Соответствует показателю – 2 балла; Не соответствует – 0 баллов.	0-2

	персонала, а также педагогических работников, не осуществляющих учебный процесс) к численности учителей		
Эффективность инновационной деятельности ОУ	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы.	наличие инноваций системного характера — 2 балла; наличие инноваций локального характера — 1 балл. Отсутствие инновационной деятельности - 0	0-2
	Оснащенность образовательного учреждения компьютерной техникой	Количество учащихся, приходящихся на один персональный компьютер: Менее 15 детей на один компьютер – 2 балла; От 15 до 25 детей – 1 балл; Более 25 детей – 0 баллов.	0-2
	Оборудование локальной информационной сети в образовательном учреждении (внутришкольной сети)	Наличие сети: Есть – 1 балл; Нет – 0 баллов.	0-1
	Владение и использование современных средств обучения в образовательном процессе, использование ресурсов Интернет педагогами	Процент от общего количества педагогов: Свыше 70% - 2 балла; От 50% до 69% - 1 балл; Менее 50% - 0 баллов.	0-2
	Организация и проведение на базе общеобразовательного учреждения семинаров, совещаний, конференций и т.п.	районного уровня — 3 балла за каждое мероприятие; республиканского уровня — 5 баллов за каждое мероприятие.	0-15

	Вклад в развитие региональной и муниципальных систем образования, реализацию целевых программ, проектов	образовательное учреждение является федеральной экспериментальной площадкой, принимает активное участие в реализации федеральных целевых программ и проектов, участвует в федеральных конкурсах — 5 баллов; образовательное учреждение является областной экспериментальной площадкой, участвует в конкурсах в рамках республиканских целевых программ и проектов — 3 балла; руководитель образовательного учреждения участвует в разработке муниципальных целевых программ, активно работает в муниципальных общественных и методических объединениях, является частым участником мероприятий республиканского уровня — 2 балла.	0-10
	Личное участие в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях	федерального уровня — 4 балла; республиканского уровня — 3 балла; районного уровня — 2 балла;	0-9
	Научный потенциал руководителя (наличие личных публикаций)	наличие личных публикаций республиканского и всероссийского уровня — 3 балла; наличие личных публикаций районного уровня — 2 балла.	0-5
Эффективность реализации государственно-общественного характера управления ОУ	Наличие и организация деятельности государственно-общественных форм управления образовательным учреждением (попечительские и управляющие советы, советы учреждений и др., использование различных форм обеспечения открытости образования)	в учреждении создана и функционирует одна из форм государственно-общественного управления образовательным учреждением, она имеет право на участие в распределении стимулирующей части оплаты труда педагогических работников, разработано Положение, руководитель образовательного учреждения систематически предоставляет публичный отчет — <u>3 балла</u> ; в учреждении идет процесс создания государственно-общественной формы управления, публичный отчет систематически размещается — <u>1 балл</u> ; отсутствие государственно-общественной формы управления или отсутствие публичного отчета — <u>0 баллов</u> .	0-3
	Наличие и активная деятельность органов самоуправления детей и подростков, детских общественных организаций	сформированы и активно работают органы самоуправления детей и подростков — 2 балл; детская и подростковая организация активно участвует в жизни школы, известна за её пределами — 4 балла.	0-4
	Наличие программы	Программа развития ОУ размещена на	0-1

	развития ОУ	сайте общеобразовательного учреждения: да – 1 балл; нет – 0 баллов.	
	Наличие регулярно обновляемого сайта образовательного учреждения	сайт создан и успешно функционирует, является средством общения для детей и педагогов, способом обмена информацией и опытом — 2 балла; сайт обновляется реже, чем 1 раз в 10 дней –1 балл; сайт не обновляется — 0 баллов.	0-2
	Уровень развития социального партнерства	разработана программа взаимодействия или составлен план совместных действий, заключены соглашения и договоры о совместных действиях, наличие положительных результатов взаимодействия с разнопрофильными социальными партнерами: с одним-двумя — 1 балл; с тремя-пятью — 2 балла; с шестью и выше — 3 балла; отсутствие социальных партнеров — 0 баллов.	0-3
Эффективность финансово-хозяйственной деятельности ОУ	Выполнение мероприятий по энергосбережению	в учреждении имеется договор на получение электроэнергии — 1 балл; в учреждении установлены приборы учёта всех видов энергии и воды — по 1 баллу за каждый вид; положительная динамика расходования объёмов потребления всех видов энергии — 2 балла.	0-6
	Улучшение материально-технической базы учреждения путем привлечения внебюджетных средств	до 5 тыс. — 0,5 балла; от 5 до 10 тыс.рублей — 1балла; от 10 до 15 тыс. рублей — 2 балла; от 15 до 30 тыс. рублей — 3 балла; от 30 до 50 тыс. рублей — 4 балла; свыше 50 тыс. рублей — 5 баллов.	0-5
	Обеспечение эстетических условий, оформления образовательного учреждения и кабинетов (оценивается 3 раза в год)	Данный показатель рассчитывается на основании оценки, данной по итогам посещения учреждения, отзывов представителей образовательного сообщества: отличное — 3 баллов; хорошее — 2 балла; среднее или неудовлетворительное — 0	0-3
	Количество кабинетов, оформленных в соответствии с требованиями благоустройства и оснащения (паспорта кабинета) по отношению к общему количеству кабинетов	Более 50% - 2 балла; Менее 50% - 0 баллов	0-2
	Самостоятельность решения хозяйственных	организация межведомственного взаимодействия при решении вопросов	0-6

	вопросов обеспечения бесперебойного функционирования ОУ	организации обслуживания и обеспечения бесперебойного функционирования внутренних инженерных сетей — 3 балла; своевременность заключения договоров на содержание и обслуживание здания — 1 балл; плановое ведение хозяйства, отсутствие ЧС, требующих остановки образовательного процесса (за исключением причин, не зависящих от руководителя) — 2 балла.	
	Безопасность участников образовательного процесса	отсутствие случаев травматизма и заболеваний учащихся, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм — 1 балл;  отсутствие случаев травматизма и заболеваний работников, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм — 1 балл;  отсутствие неисполненных предписаний со стороны: Роспотребнадзора — 2 балла; Госпожнадзора — 2 балла; Росэнергонадзора — 1 балл; ГИБДД — 1 балл;  наличие ограждений – 3 балла; - благоустройство пришкольной территории — 1-5 баллов.	0-16
Уровень исполнительской дисциплины	Уровень исполнительской дисциплины руководителя (своевременное предоставление информации, качественное ведение документации).	Качественность и своевременность предоставляемых материалов, наличие зарегистрированных служебных записок: Отсутствие замечаний – 5 балл; Наличие замечаний – 0 баллов.	0-5
Наличие на базе ОУ пункта проведения единого государственного экзамена по обязательным предметам и предметам по выбору		Имеется – 5 баллов;  Не имеется – 0 баллов.	0-5
Выполнение обязанностей руководителя пункта проведения единого государственного экзамена по обязательным предметам и предметам по выбору		Выполняются – 5 баллов;  Не выполняются – 0 баллов	0-5
Выполнение обязанностей уполномоченного представителя государственной экзаменационной комиссии единого государственного экзамена по обязательным предметам и предметам по выбору		Выполняются – 5 баллов;  Не выполняются – 0 баллов	0-5
Осуществление дистанционного обучения детей-инвалидов		Осуществляется – 5 баллов; Не осуществляется – 0 баллов.	0-5
Организация обучения и проведение итоговой		Осуществляется – 5 баллов;	0-5

государственной аттестации учащихся школ, не прошедших процедуру лицензирования, аккредитации	Не осуществляется – 0 баллов.	
Осуществление ежедневного подвоза учащихся с более трех населенных пунктов	С 5 и более пунктов – 5 баллов; С трёх пунктов – 3 балла.	0-5

Суммарная оценка определяется следующим образом: оценивается каждый показатель деятельности образовательного учреждения в баллах (баллы проставляются в графе «Балл»), затем оценки, зафиксированные в графе «Балл», суммируются.

Максимальное количество баллов – 206.

Исходя из этого устанавливается следующая схема начисления данной выплаты:

$$B = (DO: 206) \times K,$$

где B – выплата стимулирующего характера руководителю образовательного учреждения,

ДО – должностной оклад руководителя;

K – количество баллов, набранных руководителем согласно приложению о стимулировании.