



*РЕПЬЕВСКИЙ
МУНИЦИПАЛЬНЫЙ
ВЕСТНИК*

№64

30 АВГУСТА 2011 года

ЧАСТЬ 5

ОФИЦИАЛЬНОЕ ИЗДАНИЕ

«РЕПЬЕВСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ВЕСТНИК» - официальное печатное средство массовой информации органов местного самоуправления Репьевского муниципального района для опубликования муниципальных правовых актов, обсуждения проектов муниципальных правовых актов по вопросам местного значения, доведения до сведения жителей Репьевского муниципального района официальной информации о социально-экономическом и культурном развитии Репьевского муниципального района, о развитии его общественной инфраструктуры и иной официальной информации.

- Учрежден в декабре 2007 года (решение Совета народных депутатов Репьевского муниципального района от 19.11.2007 года № 221) в соответствии с Федеральным законом «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», законом Российской Федерации «О средствах массовой информации», Уставом Репьевского муниципального района.

«Репьевский муниципальный вестник» состоит из трех разделов:

- в первом разделе публикуются решения и иные нормативные акты Совета народных депутатов Репьевского муниципального района;*
- во втором разделе публикуются нормативные правовые акты администрации Репьевского муниципального района;*
- в третьем разделе публикуются нормативные правовые акты органов местного самоуправления сельских поселений Репьевского муниципального района*

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ:

- Шорстов Дмитрий Александрович – руководитель аппарата администрации Репьевского муниципального района;
- Лыскина Светлана Юрьевна – помощник главы администрации муниципального района;

Тираж – 54 экземпляра;

Распространяется – бесплатно, согласно списку рассылки, определяемому администрацией Репьевского муниципального района.

Изготовлен - администрацией Репьевского муниципального района: с. Репьевка, пл. Победы, д.1 тел. Для справок (47374) 2-27-04.

СОДЕРЖАНИЕ

РАЗДЕЛ 2

Постановление администрации Репьевского муниципального района Воронежской области от 30 августа 2011 года № 241 О внесении изменений в постановление администрации муниципального района от 21.12.2010 года № 302.....	4
Постановление администрации Репьевского муниципального района Воронежской области от 30 августа 2011 года № 243 О внесении изменений в постановление администрации Репьевского муниципального района от 26.11.2010 г. № 270.....	5

РАЗДЕЛ 2
Администрация Репьевского муниципального района
Воронежской области
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от «30» августа 2011 года № 241

с. Репьевка

О внесении изменений в постановление администрации муниципального района от 21.12.2010 года № 302

В соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федеральным законом от 03.11.2006 № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях», Федеральным законом от 08.05.2010 № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений», Уставом Репьевского муниципального района, администрация Репьевского муниципального района **п о с т а н о в л я е т**:

1. Внести в постановление администрации муниципального района от 21.12.2010 года № 302 «О порядке утверждения уставов муниципальных учреждений и внесения в них изменений» следующие изменения:

1.1. В пункте 2.1. Порядка слова «постановлением администрации района» заменить словами «правовым актом органа местного самоуправления (структурным подразделением органа), осуществляющего функции и полномочия учредителя (далее – органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя)».

1.2. Абзац 4 подпункта 1 пункта 2.2. изложить в следующей редакции:

«наименование органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя и собственника муниципального учреждения;».

1.3. В пункте 2.7. слова «глава администрации издает постановление администрации муниципального района» заменить словами «орган, осуществляющий функции и полномочия учредителя издает правовой акт».

1.4. В пункте 2.12. слова «Глава администрации района принимает постановление» заменить словами «Орган, осуществляющий функции и полномочия учредителя принимает правовой акт».

1.5. В пункте 2.13. слова «и отдел организационной работы и делопроизводства» исключить.

Глава администрации
муниципального района

М.П. Ельчанинов

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от «30» августа 2011г. № 243

с. Репьевка

О внесении изменений в постановление администрации Репьевского муниципального района от 26.11.2010 г. № 270

В связи с приведением в соответствие с действующим законодательством муниципальных нормативных правовых актов администрации Репьевского муниципального района, Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральным законом от 06.10.2003г. №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ», постановлением Правительства Российской Федерации от 31.05.2011г. № 436 «О порядке предоставления в 2011-2013 годах субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на модернизацию региональных систем общего образования», постановлением Правительства Воронежской области от 07.07.2011г. № 568 «О реализации комплекса мер по модернизации региональной системы общего образования» (в ред. От 27.07.2011г. № 628), Уставом Репьевского муниципального района Воронежской области, администрация Репьевского муниципального района **п о с т а н о в л я е т :**

1. Внести в постановление администрации Репьевского муниципального района от 26.11.2010 г. № 270 « О введении новой системы оплаты труда работников и руководителей муниципальных образовательных учреждений Репьевского муниципального района» следующие изменения:

1.1. Пункт 2 изложить в следующей редакции: «2. Утвердить Положение о распределении фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений муниципального района согласно приложению 2.»;

1.2. Приложение 1 «Положение об оплате труда и стимулировании работников и руководителей муниципальных образовательных учреждений Репьевского муниципального района Воронежской области» изложить в следующей редакции согласно приложению 1;

1.3. Приложение 2 «Положение о распределении фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений муниципального района» изложить в следующей редакции согласно приложению 2;

1.4. Приложение 3 «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения» изложить в следующей редакции согласно приложению 3.

2. Настоящее постановление вступает в силу с 01.09.2011 г.

3. Признать утратившим силу постановления администрации Репьевского муниципального района

- от 31.03.2011 г. № 99 «О внесении изменений в постановление администрации Репьевского муниципального района от 26.11.2010 г. № 270»;

- от 31.05.2011 №158а «О внесении изменений в постановление администрации Репьевского муниципального района от 26.11.2010 №270 «О введении новой системы оплаты труда работников и руководителей муниципальных образовательных учреждений Репьевского муниципального района».

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на руководителя отдела по образованию администрации Репьевского муниципального района Л.В. Шаповалову.

Глава администрации
муниципального района

М.П. Ельчанинов

Приложение №1
к постановлению администрации
муниципального района
от «30» августа 2011 г. № 243

Приложение №1
к постановлению администрации
муниципального района
от 26 ноября 2010 г. № 270

Положение об оплате труда и стимулировании работников и руководителей муниципальных учреждений образования Репьевского муниципального района Воронежской области.

І. Общие положения

Настоящее положение об оплате труда работников муниципальных учреждений образования **Репьевского муниципального района** Воронежской области (далее - Положение) разработано в соответствии со статьями 29,32, 41 Закона Российской Федерации "Об образовании", пунктом 2 статьи 26.14 Федерального закона от 06.10.1999 N 184-ФЗ "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации", в соответствии с которыми органы местного самоуправления самостоятельно определяют размеры и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений Репьевского муниципального района, в соответствии с Модельной методикой формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, образовательные программы дополнительного и дошкольного образования, утвержденной министром образования и науки РФ 22 ноября 2007 года, нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации, федерального агентства по образованию, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда.

Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждений образования **Репьевского муниципального района** Воронежской области (далее - учреждений) и является рекомендательным для разработки и утверждения положений об оплате труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений.

Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников образовательных учреждений за счет средств областного бюджета, бюджета муниципального района и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (рекомендуемых окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

ПКГ и квалификационные уровни определяются следующим образом:

для работников образовательных учреждений (за исключением медицинских работников, работников культуры, физической культуры и спорта, общеотраслевых должностей и профессий) на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

для медицинских работников на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских работников»;

для работников культуры, искусства и кинематографии на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

для работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 28.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Система оплаты труда работников учреждений включает в себя расчет стоимости бюджетной услуги, размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера (Приказ Минсоцразвития от 29.12.2007 г № 822);
- перечня видов выплат стимулирующего характера (Приказ Минсоцразвития от 29.12.2007 г № 818);
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения профсоюзного комитета или иного представительного органа в соответствии с частью III статьи 135 и статьей 144 Трудового кодекса РФ.

В соответствии со статьей 2 закона РФ «Об образовании» государственная политика в области образования основывается на демократическом, государственно-общественном характере управления образованием.

Управление государственными и муниципальными образовательными учреждениями (статья 35 вышеназванного закона) строится на принципах единоначалия и самоуправления. Формами самоуправления образовательного учреждения являются совет образовательного учреждения, попечительский совет, общее собрание, педагогический совет и другие формы. Порядок выборов органов самоуправления образовательного учреждения и их компетенция определяются уставом образовательного учреждения.

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

Система оплаты труда в учреждениях устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

II. Порядок и условия оплаты труда

1. Основные понятия.

Оклад по профессионально-квалификационным категориям (ПКГ) – величина, принимаемая для определения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, устанавливаемая в фиксированном размере. (Приложение 3).

Фонд оплаты труда образовательного учреждения составляют базовая часть (включающая компенсационные выплаты) и стимулирующая часть (фонд стимулирования труда).

Компенсационные выплаты – дополнительные выплаты работнику за работы: во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; на работах в местностях с особыми климатическими условиями; не входящие в круг основных обязанностей.

Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; за работы, не входящие в круг основных обязанностей работника в размерах не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и другие. Размеры компенсационных выплат устанавливаются с учетом мнения профсоюзного комитета и органа самоуправления образовательного учреждения, наделенного соответствующими полномочиями.

Стимулирующие выплаты – выплаты, предусмотренные положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

Стимулирующие выплаты выплачиваются за счет средств фонда стимулирования труда образовательного учреждения. Основанием для премирования и установления размеров стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения является локальный нормативный акт образовательного учреждения, разработанный на основе положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета и органа самоуправления образовательного учреждения, наделенного соответствующими полномочиями.

Выплаты компенсационного характера и надбавки, устанавливаются в процентном отношении к окладу по ПКГ, ставке заработной платы, применяются к окладу по ПКГ, ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

2. Формирование фонда оплаты труда учреждения

Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения осуществляется в пределах объема средств учреждения на текущий финансовый год для общеобразовательных учреждений - в соответствии с региональным расчетным подушевым нормативом, для дошкольных образовательных учреждений и учреждений дополнительного образования – в пределах средств, определяемых бюджетом муниципального района, и утверждается сметой.

Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения рассчитывается по следующей формуле:

где:

$$ФОТ = \frac{S_{учр.} \times (1 - Д)}{B}$$

ΦOT – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

$S_{учр.}$ - объем субвенции учреждения на реализацию государственного стандарта общего образования, а также дополнительного образования в общеобразовательном учреждении установленный муниципальным нормативным актом о формировании бюджета;

D – запланированная доля учебных расходов в нормативе бюджетного финансирования общеобразовательных учреждений в субвенции;

B - коэффициент увеличения фонда оплаты труда, связанного с уплатой страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, обязательное медицинское страхование, обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

3. Формирование фонда стимулирования руководителя общеобразовательного учреждения

Учредитель общеобразовательного учреждения в объеме 1% от ΦOT формирует стимулирующий фонд руководителя общеобразовательного учреждения по следующей формуле:

$$\Phi OT = \Phi OT_{\text{цст}} + \Phi OT_{\text{зп}},$$

где:

ΦOT – полный фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

$\Phi OT_{\text{цст}}$ – фонд стимулирования руководителя общеобразовательного учреждения (из расчета 1% от ΦOT);

$\Phi OT_{\text{зп}}$ – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения (за исключением фонда стимулирования руководителя).

$$\Phi OT_{\text{цст}} = \Phi OT \times \text{Ц},$$

где

Ц – доля стимулирующего фонда руководителя - 1% от ΦOT .

Порядок распределения фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений осуществляется в соответствии с Положением о распределении фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений, утверждаемым нормативным правовым актом в установленном порядке. Распределение фонда стимулирования руководителей осуществляется с учетом мнения райкома профсоюза и органа обеспечивающего государственно-общественный характер управления образованием на муниципальном уровне.

4. Порядок распределения фонда оплаты труда работников образовательных учреждений

Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем на учебный год и включает в себя все должности работающих в данном учреждении. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

4.1. В общеобразовательном учреждении фонд оплаты труда состоит из базовой части (включая компенсационные выплаты)- до 70% и стимулирующей части – не менее 30%. Общеобразовательное учреждение самостоятельно определяет соотношение базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда:

$\text{ФОТ}_{\text{зп}} = \text{ФОТб} + \text{ФСТ}$, где:

$\text{ФОТ}_{\text{зп}}$ - фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

ФОТб - базовая часть ФОТ;

ФСТ – фонд стимулирования труда.

4.1.1. Базовая часть фонда оплаты труда распределяется между категориями персонала по следующей формуле:

$\text{ФОТб} = \text{ФОТ}_{\text{пед.уч}} + \text{ФОТ}_{\text{пр}}$,

где:

$\text{ФОТ}_{\text{пед.уч}}$ - фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

$\text{ФОТ}_{\text{пр}}$ – фонд оплаты труда прочего персонала (административно-управленческого, педагогических работников, не осуществляющих учебный процесс, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала).

Доля фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, от базовой части фонда оплаты труда (ФОТб) должна составлять не менее 70%.

4.1.2. Руководитель общеобразовательного учреждения самостоятельно устанавливает структуру штатного расписания учреждения в пределах фонда оплаты труда.

4.1.3. Порядок распределения фонда стимулирования труда устанавливается «Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда» учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета и органа самоуправления общеобразовательного учреждения, наделенного соответствующими полномочиями.

4.2. Распределение фонда оплаты труда учреждения дополнительного образования.

$\text{ФОТ}_{\text{зп}} = \text{ФОТб} + \text{ФОТ}_{\text{ст}} + \text{ФОТ}_{\text{кв}}$

базовая часть (ФОТб) и выплаты компенсационного характера ($\text{ФОТ}_{\text{кв}}$) 70 % от общего $\text{ФОТ}_{\text{зп}}$ стимулирующая часть ($\text{ФОТ}_{\text{ст}}$) до 30 %

Учреждение дополнительного образования самостоятельно определяет соотношение базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда

Все выплаты производятся в пределах средств, выделяемых бюджетом муниципального района для оплаты труда работников учреждений дополнительного образования.

4.2.1. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату:

✓ педагогических работников (педагоги дополнительного образования, тренеров-преподавателей);

✓ прочего персонала (административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала).

Базовая часть фонда оплаты труда распределяется между категориями персонала по следующей формуле:

$\text{ФОТб} = \text{ФОТ}_{\text{пед.п.}} + \text{ФОТ}_{\text{пр}}$,

где:

$\text{ФОТ}_{\text{пед.п.}}$ - фонд оплаты труда педагогических работников;

$\text{ФОТ}_{\text{пр}}$ – фонд оплаты труда прочего персонала (административно-управленческого, педагогических работников, не осуществляющих учебный процесс, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала).

В случае возникновения экономии финансовых средств базовой части фонда оплаты труда (ФОТб) в текущем месяце, средства направляются на выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения ($\text{ФОТ}_{\text{ст}}$) и перераспределяются между всеми категориями работников учреждения дополнительного образования в соответствии с «Положением о распределении стимулирующей части ФОТ» принятым в данном учреждении.

4.2.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждений дополнительного образования (ФОТ_{ст}) составляет не более 30% ФОТ_{зп} и включает премиальные выплаты за результативность и качество труда.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда учреждений дополнительного образования (ФОТ_{ст}) в части премирования за результативность и качество труда производится по представлению руководителя учреждения дополнительного образования в соответствии с «Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда» принятым в данном учреждении.

4.2.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах при наличии оснований для их выплаты по соответствующим квалификационным уровням ПКГ, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

4.3. Распределение фонда оплаты труда учреждения дошкольного образования.

$ФОТ_{зп} = ФОТ_{б} + ФОТ_{ст} + ФОТ_{кв} + Де.$

базовая часть (ФОТ_б) и выплаты компенсационного характера (ФОТ_{кв}) 70 % от общего ФОТ_{зп} стимулирующая часть (ФОТ_{ст}) до 30 %

ежемесячная доплата (Де) установленная, к заработной плате работников учреждений дошкольного образования на основании постановления администрации Репьевского муниципального района от 21.09.2009 г № 189 «О доплатах».

Все выплаты производятся в пределах средств, выделяемых бюджетом муниципального района для оплаты труда работников учреждений дошкольного образования.

4.3.1. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату:

- ✓ педагогических работников (воспитатель, прочие педагогические работники дошкольного образования);
- ✓ прочего персонала (административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала).

Базовая часть фонда оплаты труда распределяется между категориями персонала по следующей формуле:

$$ФОТ_{б} = ФОТ_{пед.п.} + ФОТ_{пр},$$

где:

ФОТ_{пед.уч} - фонд оплаты труда педагогических работников;

ФОТ_{пр} – фонд оплаты труда прочего персонала (административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала).

В случае возникновения экономии финансовых средств базовой части фонда оплаты труда (ФОТ_б) в текущем месяце, средства экономии направляются на выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения (ФОТ_{ст}) и перераспределяются между всеми категориями работников учреждения дошкольного образования в соответствии с «Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда» принятым в данном учреждении.

4.3.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждений дошкольного образования (ФОТ_{ст}) составляет не более 30% ФОТ_{зп} и включает премиальные выплаты за результативность и качество труда.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда учреждений дошкольного образования (ФОТ_{ст}) в части премирования за результативность и качество труда производится по представлению руководителя учреждения дошкольного образования в соответствии с «Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда» принятым в данном учреждении.

4.3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах при наличии оснований для их

выплаты по соответствующим квалификационным уровням ПКГ, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

5. Порядок расчета заработной платы педагогических работников общеобразовательных учреждений.

Месячная заработная плата работника определяется как сумма оплаты труда, исчисленной с учетом фактически установленного объема нагрузки, компенсационных и стимулирующих выплат.

$Zп = Оф + К + С$, где:

Зп – месячная заработная плата;

Оф – оплата за фактическую нагрузку;

К – компенсационные выплаты;

С – стимулирующие выплаты.

Методика расчета заработной платы педагогических работников, ведущих образовательный процесс, предлагается в двух вариантах в соответствии с пунктами 5.1 и 5.2 данного положения. Выбор общеобразовательным учреждением методики для расчета заработной платы педагогических работников, ведущих образовательный процесс, определяется решением трудового коллектива, оформленным в установленном законодательством порядке.

5.1. Вариант 1.

Порядок расчета заработной платы педагогических работников по профессионально-квалификационным группам

5.1.1. Размер оплаты за фактическую учебную нагрузку учителя определяется путем умножения размеров ставок заработной платы на фактическую учебную нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю по следующей формуле:

$$Оф = \frac{Ст \times Фн}{Нчс} \times Кпр, \text{ где}$$

Оф - оплата за фактическую учебную нагрузку учителя;

Ст – ставка заработной платы педагога, осуществляющего образовательный процесс (учителя);

Фн - фактическая учебная нагрузка в неделю;

Нчс - норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы (20ч¹ - учителя 1-4 классов, 18ч – учителям 5-11 классов);

Кпр - коэффициент, учитывающий особенности обучения предметам, который устанавливается следующим образом:

Таблица 1.

Значение коэффициентов	Показатели

¹18 часов в неделю с даты вступления в силу Постановления Правительства Российской Федерации о признании утратившим силу Постановления Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. N 191 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников" в соответствии с пунктом 2 приказа министерства образования и науки российской федерации от 24 Декабря 2010 г. N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников"

1,15	Если сумма баллов особенности предмета больше 3
1,1	Если сумма баллов особенности предмета не больше 3, но больше 2
1,05	Если сумма баллов особенности предмета не больше 2. но больше 1
1	Если сумма баллов особенности предмета не больше 1

Кпр вычисляется исходя из суммы баллов особенности предмета по таблице:

Таблица 2.

Коэффициент за особенность предмета (Кпр)

Предметы	Показатели						Сумма	К пр
	ЕГЭ	Подготовка	Лабораторные	Условия	Тетради	ТБ		
Начальная школа		1			2		3	1,1
Русский язык,	2	1			2		5	1,15
Литература	1	1			1		3	1,1
Иностранный язык	1	1			1		3	1,1
Математика	2	0,5			2		4,5	1,15
История, обществознание, экономика, право	1	1					2	1,05
Естествознание		0,5	1				1,5	1,05
География	1	0,5			1		2,5	1,05
Физика	1	0,5	1		1		3,5	1,15
Химия	1	0,5	1	1		1	4,5	1,15
Биология	1	0,5	1				2,5	1,05
Информатика и ИКТ	1	1		1		1	4	1,15
Изобразительное искусство, МХК		0,5					0	1
Черчение		0,5			1		1,5	1,05
Технология, трудовое обучение		0,5				1	1,5	1,05
Физическая культура		0,5				1	1,5	1,05
Музыка		0,5					0,5	1
ОБЖ		0,5					0,5	1

Где показатели особенности предметов имеют следующие значения:

ЕГЭ - участие предмета в ЕГЭ (2 - обязательный, 1 - по выбору, 0 - нет);

Подготовка - сложность подготовки к занятиям (большая информативная емкость предмета, обновление содержания, большое количество источников, изготовление дидактических и инструктивно-методических материалов) (1;0,5);

Лабораторные - требуется подготовка лабораторного и демонстрационного оборудования (1;0);

Условия - неблагоприятные условия труда педагога (химия, информатика (1;0);

Тетради - проверка тетрадей (2- проверка высокой трудоемкости, 1 - проверка средней трудоемкости, 0 - не требуется);

ТБ - особые требования по охране труда и здоровья обучающихся (1;0).

С учетом специфики образовательной программы может быть введен такой показатель, как проведение учителем консультаций и дополнительных занятий с обучающимися.

Числовые значения показателей особенностей предметов в общеобразовательном учреждении устанавливаются самостоятельно руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета и органа самоуправления общеобразовательного учреждения, наделенного соответствующими полномочиями

Размер оплаты за фактическую учебную нагрузку учителя рассчитывается по каждому предмету и ступени отдельно, полученные значения суммируются.

5.1.2. Размер ставки заработной платы учителя определяется путем умножения оклада по ПКГ на повышающие коэффициенты:

$Ст = Б \times Кк \times Кс$, где

Ст – ставка заработной платы учителя;

Б – оклад по ПКГ (приложение 1);

Кк – коэффициент квалификации (коэффициенты, применяемые при установлении размера ставки заработной платы учителей в зависимости от квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации) (таблица 3);

Кс – коэффициент специфики работы (коэффициенты, применяемые при установлении ставок заработной платы учителей с учетом специфики работы в общеобразовательных учреждениях (классах, группах) в зависимости от их типов или видов) (таблица 4).

Таблица 3.

Коэффициенты квалификации, применяемые для формирования ставок заработной платы (должностных окладов) работников с учетом присвоенной им квалификационной категории²

Показатели квалификации	Коэффициент, применяемый при установлении должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников
При наличии у работника квалификационной категории:	
Высшая квалификационная категория	1,4
Первая квалификационная категория	1,2
Вторая квалификационная категория ³	1,1

² Уровень профессиональной компетентности при присвоении квалификационных категорий руководящим и педагогическим работникам образовательных учреждений определяется при их аттестации в порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2010 № 209, зарегистрированным в Минюсте России 26.04.2010, регистрационный N 16999.

³ Сохраняется в течении срока, на который категория была присвоена с соответствии с п.2 приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2010 № 209

Коэффициенты за квалификационную категорию могут быть увеличены в пределах фонда оплаты труда.

Таблица 4

Коэффициент специфики работы
(коэффициенты, применяемые при установлении ставок заработной платы (окладов, должностных окладов) работников с учетом специфики работы в общеобразовательных учреждениях (классах, группах) в зависимости от их типов или видов)

При наличии оснований для применения двух и более коэффициентов соответствующие коэффициенты перемножаются.

Показатели специфики	Коэффициенты, применяемые при установлении должностных окладов, ставок заработной платы работников
Работа в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности (педагогическим работникам)	1,25
Индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением педагогическими работниками	1,20
Работа педагогических работников в лицеях, гимназиях	1,15
Работа в специальных (коррекционных) классах, группах для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития) педагогическим работникам, связанным с образовательным процессом;	1,20

В пределах фонда оплаты труда в образовательных учреждениях педагогическим работникам могут быть установлены дополнительные коэффициенты за работу в профильных классах, в классах с УИОП, ведущих элективные курсы, за дистанционное обучение, за реализацию федерального государственного стандарта.

5.1.3. Месячная заработная плата, размеры ставок заработной платы или должностных окладов других педагогических работников общеобразовательных учреждений (в т.ч. педагогов дополнительного образования, воспитателей, педагогов-психологов, педагогов-организаторов и т.п.) определяется в порядке, предусмотренном для учителей, в том числе для отдельных педагогических работников (педагогов дополнительного образования, воспитателей, музыкальных руководителей и др.) с учетом определения оплаты за педагогическую работу в зависимости от ее объема и норм часов педагогической работы, установленных за ставку.

Должностной оклад педагогического работника определяется путем умножения базовой единицы на повышающие коэффициенты, предусмотренные в зависимости квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, а также с учетом специфики работы в образовательных учреждениях (классах, группах) в зависимости от их типов или видов:

$O = B \times K_k \times K_c$, где

O – должностной оклад педагогического работника;

B – оклад по ПКГ (приложение 1);

Кк – коэффициент квалификации (коэффициенты, применяемые при установлении размера ставки заработной платы учителей в зависимости квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации) таблица 3;

Кс – коэффициент специфики работы (коэффициенты, применяемые при установлении ставок заработной платы учителей с учетом специфики работы в общеобразовательных учреждениях (классах, группах) в зависимости от их типов или видов) таблица 4.

5.1.4. Оплата труда учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала производится в соответствии окладами по профессионально-квалификационным группам. (Приложение 3).

5.2. Вариант 2.

Расчет заработной платы педагогического работника общеобразовательного учреждения, ведущего образовательный процесс с расчетом стоимости 1 ученико-часа

Расчет базовой заработной платы (оклад) педагогического работника, общеобразовательного учреждения производится по формуле:

$$ЗПб = ЗПаз + ЗПс, \text{ где}$$

ЗПаз - заработная плата за аудиторную работу;

ЗПс - специальная заработная плата, учитывающая деление класса на группы и объединение класс-комплектов.

5.2.1. Расчет заработной платы за аудиторную работу по общеобразовательным учреждениям проводится по формуле:

$$ЗПаз = Сч \times Н \times Уп \times Кпр \times Ккв \times Кор \times К, \text{ где:}$$

ЗПаз - заработная плата за аудиторную работу;

Сч - стоимость 1 ученико-часа - стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 час учебной работы с 1 учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждым образовательным учреждением самостоятельно по определенной в данной методике формуле, в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторных занятий педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТаз) по формуле:

$$Сч = \frac{(ФОЗ_{аз} \times 34) / K_{пр.ср.} / K_{кв.ср.}}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 52}$$

где:

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

ФОТаз - часть фонда оплаты труда, отведенная на оплату часов аудиторных занятий педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

$K_{пр.ср.}$ – средний коэффициент, учитывающий особенности обучения предметам (1,1);

$K_{кв.ср.}$ – средний коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс (1,15);

a_1 - количество обучающихся в первых классах;

a_2 - количество обучающихся во вторых классах;

a_3 - количество обучающихся в третьих классах;

....

a_{11} - количество обучающихся в одиннадцатых классах;
 b_1 - годовое количество часов по учебному плану с учетом деления на группы и объединения по вертикали и горизонтали в первом классе;
 b_2 - годовое количество часов по учебному плану с учетом деления на группы и объединения по вертикали и горизонтали во втором классе;
 b_3 - годовое количество часов по учебному плану с учетом деления на группы и объединения по вертикали и горизонтали в третьем классе;

 b_{11} - годовое количество часов по учебному плану с учетом деления на группы и объединения по вертикали и горизонтали в одиннадцатом классе;
 Н - количество учащихся по предмету в каждом классе;
 Уп - количество часов обучения предмету согласно учебному плану за месяц в каждом классе;
 Кпр - повышающий коэффициент, учитывающий особенности обучения предметам, который устанавливается следующим образом:

Таблица 5.

Значение коэффициентов	Показатели
1,15	Если сумма баллов особенности предмета больше 3
1,1	Если сумма баллов особенности предмета не больше 3, но больше 2
1,05	Если сумма баллов особенности предмета не больше 2, но больше 1
1	Если сумма баллов особенности предмета не больше 1

Кпр вычисляется исходя из суммы баллов особенности предмета по таблице:

Таблица 6.

Предметы	Показатели							
	ЕГЭ	Подготовка	Лабораторные	Условия	Тетради	ТБ	Сумма	К пр
Начальная школа		1			2		3	1,1
Русский язык	2	1			2		5	1,15
Литература	1	1			1		3	1,1
Иностранный язык	1	1			1		3	1,1
Математика	1	0,5			2		3,5	1,15
История, обществознание, экономика, право	1	1					2	1,05
Естествознание		0,5	1				1,5	1,05
География	1	0,5			1		2,5	1,05
Физика	1	0,5	1		1		3,5	1,15
Химия	1	0,5	1	1		1	4,5	1,15
Биология	1	0,5	1				2,5	1,05
Информатика и ИКТ	1	1		1		1	4	1,15
Изобразительное искусство, МХК		0,5					0	1
Черчение		0,5			1		1,5	1,05
Технология, трудовое обучение		0,5				1	1,5	1,05
Физическая культура		0,5				1	1,5	1,05

Музыка		0,5				0,5	1
ОБЖ		0,5				0,5	1

где показатели особенности предметов имеют следующие значения:

ЕГЭ - участие предмета в ЕГЭ (2 - обязательный, 1 - по выбору, 0 - нет);

Подготовка - сложность подготовки к занятиям (большая информативная емкость предмета, обновление содержания, большое количество источников, изготовление дидактических и инструктивно-методических материалов) (1;0,5);

Лабораторные - требуется подготовка лабораторного и демонстрационного оборудования (1;0);

Условия - неблагоприятные условия труда педагога (химия, информатика (1;0);

Тетради - проверка тетрадей (2- проверка высокой трудоемкости, 1 - проверка средней трудоемкости, 0 - не требуется);

ТБ - особые требования по охране труда и здоровья обучающихся (1 ;0).

С учетом специфики образовательной программы может быть введен такой показатель, как проведение учителем консультаций и дополнительных занятий с обучающимися.

Числовые значения показателей особенностей предметов в общеобразовательном учреждении устанавливаются самостоятельно руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета и органа самоуправления общеобразовательного учреждения, наделенного соответствующими полномочиями

Ккв - коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического работника осуществляющего образовательный процесс, который устанавливается в следующих размерах:

Таблица 7.

Значение коэффициентов	Показатели
1,4	Для педагогических работников, имеющих высшую категорию
1,2	Для педагогических работников, имеющих первую категорию
1,1 ⁴	Для педагогических работников, имеющих вторую категорию
1	Для педагогических работников, не имеющих категории

Коэффициенты за квалификационную категорию могут быть увеличены в пределах фонда оплаты труда.

Кор - коэффициент, учитывающий особенности условий работы, устанавливается в следующих размерах:

Таблица 8.

Значение коэффициентов	Показатели
1,2	За групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах и детских отделениях больниц для взрослых
3	Преподавателю высшего учебного заведения, имеющему ученую степень, работающему в классах с углубленным изучением предметов, при совпадении профиля преподаваемого предмета и специальности

Для остальных случаев (коррекционные классы, классы компенсирующего обучения, классы инновационных учреждений,) Кор=1, так как особенности условий работы с

⁴ Сохраняется в течении срока, на который категория была присвоена с соответствии с п.2 приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2010 № 209

различными категориями учащихся учтены в расчете стоимости бюджетной услуги при использовании норматива для данной категории учащихся;

К - индивидуальный коэффициент, закрепленный положением об оплате труда для каждого образовательного учреждения с учетом месячного ФОТ выделенного на текущий финансовый год, который рассчитывается по формуле

$$K = \frac{ФОТ_{аз}}{ФОТ_{азф}},$$

где:

$ФОТ_{аз}$ – фонд аудиторной занятости, полученный при распределении фонда оплаты труда ОУ, $ФОТ_{азф}$ – фонд аудиторной занятости фактически сложившийся при расчете заработной платы учителей.

5.2.3. Специальная заработная плата, учитывающая деление класса на группы и объединение класс-комплектов определяется по формуле:

$$ЗПс = ЗПаз \times (Кгр \times Кк), \text{ где}$$

ЗПс - специальная заработная плата, учитывающая деление класса на группы и объединение класс-комплектов;

Кгр - коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология, физическая культура, физика, химия и др.), проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается положениями об оплате труда и стимулировании работников общеобразовательных учреждений в пределах до 0,75.

Кк - коэффициент, учитывающий число параллелей, объединяемых классов-комплектов или групп для проведения занятий (начальные классы, физическая культура, технология, изо, музыка и т.д.):

Таблица 9.

Значение коэффициентов	Показатели
0,2	На уроке объединены учащиеся из 2-х параллелей
0,3	На уроке объединены учащиеся из более чем 2-х параллелей

6. Расчет заработной платы административно-управленческого персонала образовательного учреждения

6.1. Заработная плата руководителя образовательного учреждения устанавливается на календарный год на основании трудового договора и состоит из оклада, который рассчитывается исходя из средней заработной платы основного персонала данного учреждения (Приложение 1), группы оплаты труда, квалификационной категории, а также стимулирующих выплат за результативность и качество труда на год и составляет не более 3-х размеров указанной средней заработной платы.

$$Зпр = ЗПпер \times К \times Ккв, \text{ где}$$

Зпр- заработная плата (оклад) руководителя образовательного учреждения;

ЗПпер - средняя заработная плата основного персонала данного учреждения;

К - коэффициент, соответствующий группе оплаты труда руководителя образовательного учреждения, устанавливаемый для муниципальных образовательных учреждений.

Для установления дифференциации в оплате труда руководителей выделяются четыре группы по оплате труда. Отнесение образовательных учреждений к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей осуществляется отделом по образованию администрации Репьевского муниципального района в зависимости от объемных показателей деятельности образовательных учреждений, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением, по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением, по следующим примерным показателям и набранной сумме баллов (Приложение 2). Положение о порядке отнесения муниципальных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей, утверждается администрацией Репьевского муниципального района.

Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год в порядке, утвержденном действующим положением, на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

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

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

Повышающие коэффициенты в соответствии с группой оплаты труда руководителей образовательных учреждений установить в следующих размерах:

- 1 группа – коэффициент 2
- 2 группа – коэффициент 1,75;
- 3 группа – коэффициент 1,5;
- 4 группа – коэффициент 1,25.

Ккв - повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории руководителя, который устанавливается в следующих размерах:

1,3 - для руководителей, имеющих высшую квалификационную категорию.

6.2. Порядок исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя образовательного учреждения определяется на основании приказа № 167н от 8 апреля 2008 г. Минсоцразвития РФ.

При расчете средней заработной платы основного персонала учреждения в соответствии с приложением 1, учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в учреждении, за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду установления должностного оклада руководителю, **за исключением выплат компенсационного** и социального характера.

6.3. Должностные оклады заместителей руководителей образовательных учреждений, главных бухгалтеров устанавливаются следующим образом: первому заместителю - от 10% ниже должностных окладов руководителей учреждений (без учета выплаты руководителю образовательного учреждения за наличие квалификационной категории), последующим заместителям и главному бухгалтеру - от 30 % ниже должностных окладов руководителей учреждений (без учета выплаты руководителю образовательного учреждения за наличие квалификационной категории).

Выплата за наличие квалификационной категории заместителям руководителей, осуществляется в размере, предусмотренном для руководителя. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются в порядке, установленном для педагогического персонала образовательного учреждения в пределах фонда оплаты труда.

6.4. Виды и размеры выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы руководителям устанавливаются локальным нормативным актом работодателя с учетом критериев оценки эффективности работы из фонда стимулирования руководителей (ФОТ_{цст}).

6.5. В трудовом договоре с руководителем образовательного учреждения могут быть предусмотрены дополнительные выплаты за счет средств, получаемых от внебюджетной деятельности. Порядок осуществления таких выплат определяется органом местного самоуправления.

7. Расчет заработной платы педагогического персонала, не осуществляющего учебный процесс в общеобразовательных учреждениях, педагогов дополнительного и дошкольного образования, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала учреждения

Оплата труда педагогического персонала, не осуществляющего учебный процесс, педагогов дополнительного и дошкольного образования, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала, а также педагогического персонала, осуществляющего индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) производится с учетом должностных окладов по ПКГ должностей работников, установленных на муниципальном уровне, бюджета образовательного учреждения и дифференциации размеров заработной платы.

Размеры базовых окладов (должностных окладов) работников устанавливаются руководителем учреждения по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации не ниже рекомендуемых минимальных размеров окладов (приложение №3).

Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

Месячная заработная плата, размеры ставок заработной платы или должностных окладов педагогических работников, не осуществляющих учебный процесс в общеобразовательных учреждениях (в т.ч. педагогов дополнительного образования, воспитателей, педагогов-психологов, педагогов-организаторов и т.п.), педагогов дополнительного и дошкольного образования определяется в порядке, предусмотренном для учителей, в том числе для отдельных педагогических работников (педагогов дополнительного образования, воспитателей, музыкальных руководителей и др.) с учетом определения размера оплаты за педагогическую работу, в зависимости от ее объема и норм часов педагогической работы, установленных за ставку.

Месячная заработная плата педагогического работника определяется как сумма оплаты труда, исчисленной с учетом фактически установленного объема нагрузки, компенсационных и стимулирующих выплат.

$Zп = Оф + К + С$, где:

Zп – месячная заработная плата;

Оф – должностной оклад педагогического работника за фактическую нагрузку;

К – компенсационные выплаты;

С – стимулирующие выплаты.

Должностной оклад педагогического работника определяется путем умножения базовой единицы на повышающие коэффициенты, предусмотренные в зависимости квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, а также с учетом специфики работы в образовательных учреждениях (классах, группах) в зависимости от их типов или видов:

$Оф = Б \times Кк \times Кс$, где

Оф – должностной оклад педагогического работника за фактическую нагрузку;

Б – оклад по ПКГ (приложение 3);
Кк – коэффициент квалификации.

Для педагогического персонала, не осуществляющего учебный процесс в общеобразовательных учреждениях применяются коэффициенты, аналогичные тем, которые применяются при установлении размера ставки заработной платы учителей (таблица 3) в зависимости от квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

Размер повышения (Кк) для педагогов дополнительного и дошкольного образования:

- 20% – при наличии высшей квалификационной категории;
- 15% – при наличии первой квалификационной категории;
- 10% – при наличии второй квалификационной категории.

Кс – коэффициент специфики работы (коэффициенты, применяемые при установлении ставок заработной платы педагогических работников с учетом специфики работы в образовательных учреждениях (классах, группах) в зависимости от их типов или видов) (таблица 4). Применяется для педагогического персонала, не осуществляющего учебный процесс в общеобразовательных учреждениях, педагогов дополнительного и дошкольного образования.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Заработная плата педагогического персонала, не осуществляющего учебный процесс, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала, а также педагогического персонала, осуществляющего индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) состоит из базовой части (включая выплаты компенсационного характера) и стимулирующей части.

8. Выплаты компенсационного характера применяемые при оплате труда работников образовательных учреждений

8.1. Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей) и т.п.

8.2. Выплаты компенсационного характера за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда и в условиях труда, отклоняющихся от нормальных осуществляются в размерах не ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работникам, занятым на работах во вредных и (или) опасных условиях труда устанавливаются доплаты за работу с вредными и тяжелыми условиями работы – не менее 4 % от оплаты за фактическую учебную нагрузку учителя, прочего педагогического работника, должностного оклада работника.

Установление вышеуказанных доплат производится по результатам аттестации рабочих мест. Конкретный размер выплаты работникам определяется учреждением в зависимости от продолжительности их работы во вредных и (или) опасных условиях труда.

8.3. Выплаты компенсационного характера за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника (в том числе участие общественной работе), устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

8.4. При определении компенсационных выплат за классное руководство, заведование кабинетом, лабораторией, учебно-опытным участком, учебной мастерской и т.д. применяется формула:

$K = B \times Kp$, где

K – компенсационные выплаты;

B – оклад по ПКГ;

Kp – компенсационный коэффициент.

Рекомендуемые размеры компенсационных выплат.

Примерный перечень видов работ	Компенсационный коэффициент
Для общеобразовательных учреждений	
за классное руководство (помимо вознаграждения, выплачиваемого за счет средств федерального бюджета):	0,10
за заведование вечерним, заочным отделением	0,15
за заведование кабинетами, лабораториями	0,10
за заведование учебными мастерскими	0,10
за заведование учебно-опытными (учебными) участками и т.п.	0,15
Для учреждений дополнительного образования	
За совмещение в группах обучающихся разного возраста	до 0,20
За работу в группах разного направления и т.п.	до 0,20
Для учреждений дошкольного образования	
за работу с детьми младшего возраста	до 0,20
за совмещение в группах детей разного возраста и т.п.	до 0,20

Конкретные виды и размеры компенсационных выплат устанавливаются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения. Коэффициент компенсационных выплат может быть увеличен в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.

Рекомендуется педагогам, работающим в классах с наполняемостью ниже нормативной, компенсационные выплаты за классное руководство выплачивать пропорционально количеству учащихся.

8.5. Конкретные виды и размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором. Максимальным размером такие выплаты не ограничиваются, но минимальная сумма не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9. Стимулирующие выплаты

9.1.К выплатам стимулирующего характера работников образовательного учреждения относятся:

- Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
- Выплаты за качество выполняемых работ.

- Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.
- Премияльные выплаты по итогам работы.

С целью привлечения на работу и закрепления молодых специалистов в образовательных учреждениях, рекомендуется производить доплату из стимулирующего фонда.

Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания образовательных учреждений высшего профессионального и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в учреждение, устанавливаются коэффициент к оплате за фактическую учебную нагрузку в следующих размерах:

Категории молодых специалистов	Коэффициент
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в государственные учреждения образования, расположенные в <u>сельских населенных пунктах</u>	0,25
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании с <u>отличием</u> и прибывшим на работу в государственные учреждения образования, расположенные в сельских населенных пунктах	0,30

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Учреждении по профилю полученного образования.

9.2. Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет профессиональной деятельности в учреждении образования со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпункте 9.3 данного пункта.

9.3. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются при предоставлении подтверждающих документов, на три года с даты трудоустройства в учреждения образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

9.4. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в учреждениях образования (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в учреждениях образования в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательного учреждения.

9.5. Руководителю и работникам образовательного учреждения, имеющим научные степени и почетные звания выплачиваются доплаты:

- работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю общеобразовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) – до 20% от оклада за фактическую учебную нагрузку учителя(педагогического работника), должностного оклада ;
- работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю общеобразовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) – до 20% от оклада за фактическую учебную нагрузку учителя (педагогического работника), должностного оклада;

- работникам, имеющим почетные звания и награды Российской Федерации, СССР («Народный .», «Заслуженный ...») – до 20% от оклада за фактическую учебную нагрузку учителя(педагогического работника), должностного оклада;
- работники имеющие ведомственные нагрудные знаки отличия – до 10% от оклада за фактическую учебную нагрузку учителя (педагогического работника), должностного оклада

Размер стимулирующих надбавок или доплат определяется образовательным учреждением самостоятельно, может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

9.6.Руководитель образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзной организации представляет в орган самоуправления образовательного учреждения, наделенный соответствующими полномочиями, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для их премирования.(Приложение 4).

Порядок рассмотрения органом самоуправления образовательного учреждения, наделенного соответствующими полномочиями, вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим «Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда», принятом в учреждении.

Виды и размеры выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы руководителям устанавливаются локальным нормативным актом работодателя с учетом критериев оценки эффективности работы из фонда стимулирования руководителей (ФОТ_{цст}).

10. Другие вопросы оплаты труда.

В учреждении предусматриваются должности административно-хозяйственного, педагогического, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям учреждения: филиал, школа-интернат, детский сад, подразделение по внешкольной работе, библиотека, вычислительный центр и т. п. в соответствии с уставом учреждения.

Оплата труда учителей прочих педагогических работников в образовательных учреждениях устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

За преподавательскую работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов, оплата производится в соответствии с письмом Министерства образования и науки Российской Федерации и Профсоюзов работников образования и науки Российской Федерации от 26.10.2004 года №АФ-947/96 «О размерах и условиях оплаты труда работников образовательных учреждений в 2005 году».

В случае если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, определенной постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. № 191⁵ «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений», оплата его труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной)

⁵ с даты вступления в силу Постановления Правительства Российской Федерации о признании утратившим силу Постановления Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. N 191 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников" применяется приказ министерства образования и науки российской федерации от 24 Декабря 2010 г. N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников"

работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Руководитель в пределах фонда оплаты труда в соответствии со статьёй 59 ТК РФ имеет право заключать срочные трудовые договоры для:

- выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг.

Тарификационный список учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из:

- количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам;
- обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

При оплате труда за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно, в соответствии с Положением об оплате труда и стимулировании работников и руководителей учреждения.

В учреждениях образования могут устанавливаться доплаты за ученые степени доктора и кандидата наук. Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, указанные доплаты устанавливаются пропорционально отработанному времени.

Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно, в соответствии с Положением об оплате труда и стимулировании работников и руководителей учреждения.

Положением об оплате труда и стимулировании работников и руководителей учреждения может быть предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента.

Персональный повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Значение коэффициента не должно превышать 3.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен на определенный период времени. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размере принимается руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета и органа самоуправления, наделенного соответствующими полномочиями, в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда.

Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

Работникам учреждения может выплачиваться материальная помощь (по семейным обстоятельствам, на медикаменты, рождение ребенка, погребение и прочее).

Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера осуществляются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд, направлены на соблюдение прав работников, установленных трудовым законодательством и выплачиваются в пределах средств фонда оплаты труда.

Заключительные положения

Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в образовательных учреждениях применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

Настоящее Положение является примерным. На его основе каждое образовательное учреждение самостоятельно разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

Руководитель аппарата
администрации муниципального района

Д.А. Шорстов

Приложение № 1
к положению об оплате труда и стимулировании
работников и руководителей муниципальных
учреждений образования Репьевского муниципального
района Воронежской области

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ И ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ,
ОТНОСЯЩИХСЯ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ ПО ВИДАМ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ «ОБРАЗОВАНИЕ»**

№	Тип учреждения	Наименование должности
1	Общеобразовательное учреждение	Учитель Тьютор Педагог дополнительного образования
2	Учреждение дополнительного образования	Педагог дополнительного образования Тренер-преподаватель
3	Учреждение дошкольного образования	Воспитатель Прочие педагогические работники дошкольного образования

Приложение № 2
к положению об оплате труда и стимулировании
работников и руководителей муниципальных
учреждений образования Репьевского муниципального
района Воронежской области

Примерные объемные показатели
деятельности образовательных учреждений.

Таблица 1

/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по количеству обучающихся) в общеобразовательных учреждениях	За каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
3	Количество дошкольных групп в образовательных учреждениях	за каждую группу	10
4.	Количество работников в образовательном учреждении	За каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего: I квалификационную категорию	1 0,5

		Высшую квалификационную категорию	1
5.	Наличие групп продленного дня		до 20
6.	Наличие филиалов, представительств, УВП, интерната при образовательном учреждении, общежития и другого с количеством обучающихся (проживающих)	За каждое указанное структурное подразделение: до 100 человек от 100 до 200 человек свыше 200 человек	до 20 до 30 до 50
7.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс Дополнительно за каждый учебный кабинет оборудованный мультимедийным оборудованием	до 10 1
8.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
9.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	до 15
10.	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения	за каждую единицу	до 3, но не более 20
11.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии – 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 50
12.	Наличие собственных: котельной, очистных и за каждый вид других сооружений, жилых домов	за каждый вид	до 20
13.	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
14.	Наличие действующих учебно-производственных мастерских	За каждую мастерскую от степени оснащения оборудованием	до 10
15.	Производственная деятельность с реализацией продукции	На сумму до 5,0 тыс.руб. за год На сумму свыше 5,0 тыс.руб. за год	10 20
16.	Наличие экспериментальной площадки	-на уровне муниципалитета -на уровне области -на федеральном уровне	10 15 20

17.	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп)	За каждый класс (группу) дополнительно за каждого обучающегося (воспитанника)	10 1
18.	Организация подвоза учащихся (воспитанников)	за каждые 20 человек	20
19.	Наличие паспортизированного музея		20
20	Наличие в образовательном учреждении профильных классов или групп на третьей ступени, в том числе классов и групп сформированных на основе индивидуальных учебных планов.	За каждый класс или группу. дополнительно за наличие сетевого взаимодействия.	10 10
21.	Итоги профессиональной подготовки выпускников (межшкольные учебные комбинаты, образовательные учреждения)	за каждого выпускника, получившего удостоверение	1
22.	Наличие у учреждения повышенного статуса (гимназия, лицей, базовая школа, школа – ресурсный центр и др.).	при наличии определённого статуса.	20
23.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)	- находящихся на балансе образовательных учреждений - в других случаях	до 30 до 15

1. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", устанавливается учредителем.

2. Группы оплаты труда для руководящих работников учреждений образования (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям). (Таблица 2)

Группы оплаты труда для руководящих работников учреждений
от суммы баллов.

Таблица 2

I группа	II группа	III группа	IV группа
свыше 350	до 350	до 250	до 150

3. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год в порядке, утвержденном действующим законодательством, на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

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

4. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем Положении, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в образовательном учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено учредителем муниципального учреждения за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

5. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется по списочному составу на начало учебного года.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Базовые оклады по профессионально-квалификационным группам

Профессиональная квалификационная группа должностей рабочих
первого уровня (№ 248н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; грузчик; дворник; истопник; кладовщик; конюх; садовник; сторож (охранник); вахтер; уборщик производственных и служебных помещений; подсобный рабочий; киномеханик; машинист по стирке и ремонту спецодежды; слесарь-сантехник; плотник (столяр); кастелянша;	2556;4611
2 квалификационный уровень	Должности рабочих, отнесенных к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производственным названием «старший»	2582;4657

Профессиональная квалификационная группа должностей рабочих второго уровня (№ 248н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля; оператор электронно- вычислительных и вычислительных машин; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	2607;4657

2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2633;4704
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2658;4750
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 9 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2685;4797

Профессиональная квалификационная группа должностей служащих первого уровня (№ 247н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	делопроизводитель; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; кассир.	2685;4895

Профессиональная квалификационная группа должностей служащих второго уровня (№ 247н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Администратор; инспектор по кадрам; лаборант; техник; художник; специалист по работе с молодежью	2711;4944
2 квалификационный уровень	заведующий складом; заведующий хозяйством;	2738;4780
3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой;	2766;5043
4 квалификационный уровень	механик	2792;5092

Профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня (№ 247н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	бухгалтер; документовед; инженер; психолог; инженер-программист; специалист по кадрам; сурдопереводчик; переводчик	2792;5092
2 квалификационный	Должности служащих первого квалификационного	2820;5143

уровень	уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	2848;5194
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	2877;5244
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	2992;5454

Профессиональная квалификационная группа должностей служащих четвертого уровня (№ 247н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	начальник отдела кадров	2907;5299
2 квалификационный уровень	Главный (аналитик; диспетчер, механик, технолог)	2936;5352
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	2965;5405

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (№ 216н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	2633;4797

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня (№ 216н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	дежурный по режиму; младший воспитатель	2658;4846
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	2685;4895

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников Муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей «Репьевская детская музыкальная школа» (№ 216н)

Четвертый квалификационный уровень		
1.	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)– без квалификационной категории	3568
2.	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед) – второй квалификационной категории	3604
3.	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед) –первой квалификационной категории	3676
4.	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед) – высшей квалификационной категории	3787

Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала (№ 217н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	специалист по учебно-методической работе; учебный мастер	2607;4750
2 квалификационный уровень	специалист по учебно-методической работе II категории; учебный мастер II категории	2631;4793
3 квалификационный уровень	специалист по учебно-методической работе I категории; учебный мастер I категории	2660;4846

Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена (№ 570)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Главный библиотекарь	3239;5901
2 квалификационный	библиотекарь	2792;5092

уровень		
---------	--	--

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников (№ 216н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый(без квалификационной категории)	2877;5244
	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый(второй квалификационной категории)	2905;5296
	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый(первой квалификационной категории)	2934;5348
	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый(высшей квалификационной категории)	2963;5402
2 квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель (без квалификационной категории)	2963;5402
	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель (второй квалификационной категории)	2993;5455
	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель (первой квалификационной категории)	3022;5509
	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель (высшей квалификационной категории)	3052;5564
3 квалификационный уровень	воспитатель; мастер производственного обучения; методист; старший инструктор-методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель (без квалификационной категории)	3052;5564
	воспитатель; мастер производственного обучения; методист; старший инструктор-методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель (второй квалификационной категории)	3083;5619
	воспитатель; мастер производственного обучения; методист; старший инструктор-методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель (первой квалификационной категории)	3113;5674

	воспитатель; мастер производственного обучения; методист; старший инструктор-методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель (высшей квалификационной категории)	3144;5730
4 квалификационный уровень	преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель-дефектолог; учитель-логопед (без квалификационной категории)	3144;5730
	преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель-дефектолог; учитель-логопед (без квалификационной категории)	3176;5786
	преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель-дефектолог; учитель-логопед (без квалификационной категории)	3207;5845
	преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель-дефектолог; учитель-логопед (без квалификационной категории)	3239;5901
	Учитель (осуществляющий учебный процесс в общеобразовательных учреждениях)	5280

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений (№ 216н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультативным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному	2806;5112

	уровню)	
2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лабораторией, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений начального и среднего профессионального образования (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню); старший мастер образовательного учреждения (подразделения)	2923;5325
3 квалификационный уровень	начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	3040;5538

Профессиональная квалификационная группа «медицинский и фармацевтический персонал первого уровня» (№ 526)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Санитарка; младшая медицинская сестра по уходу за больными; сестра-хозяйка	2531;4611

Профессиональная квалификационная группа «средний медицинский и фармацевтический персонал» (№ 526)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	инструктор по лечебной физкультуре;	2737;4992
2 квалификационный уровень	помощник врача по гигиене детей и подростков (врача по гигиене питания, врача по гигиене труда, врача по гигиеническому воспитанию, врача по коммунальной гигиене, врача по общей гигиене, врача-паразитолога, врача по радиационной гигиене, врача-эпидемиолога); помощник энтомолога; лаборант; медицинская сестра диетическая;	2764;5042
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу;	2792;5092
4 квалификационный уровень	фельдшер; зубной врач; медицинская сестра процедурной; медицинская сестра перевязочной; медицинская сестра врача общей практики; фельдшер-лаборант;	2820;5143
5 квалификационный уровень	старшая медицинская сестра (фельдшер); заведующий фельдшерско-акушерским пунктом – фельдшер (медицинская сестра); заведующий	2848;5194

	здравпунктом – фельдшер (медицинская сестра); заведующий медпунктом – фельдшер (медицинская сестра)	
--	---	--

Профессиональная квалификационная группа «врачи и провизоры» (№ 526)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
3 квалификационный уровень	Врач-специалист; врач-педиатр	3144;5730

Минимальный размер должностных окладов по ПКГ устанавливается для учреждений дополнительного и дошкольного образования.

Приложение 4
к положению об оплате труда
работников и руководителей образовательных
учреждений Репьевского муниципального района
Воронежской области

**Критерии для осуществления премиальных выплат
за результативность и качество труда работников общеобразовательных учреждений**

Наименование должности	Основание для премирования
Педагогические работники	Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения
	Подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня
	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов
	Проведение уроков высокого качества
	Подготовка и проведение внеклассных мероприятий
	Применение на уроках наглядных материалов, ИКТ
	Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (физкультминутки и др.)
	Участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях)

	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.)
	Взаимодействие с родительским комитетом
	Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности
	Снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних
	Развитие системы ученического самоуправления
	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины
	Снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций
	Образцовое содержание кабинета
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.)
	Проведение работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей и т.п.
Заместители руководителя по УВР, ВР	Организация предпрофильного и профильного обучения
	Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы
	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся
	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса
	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления, управляющий совет, попечительский совет и т.д.)
	Сохранение контингента учащихся в 10-11 классах
	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы
	Качественная организация питания и медицинского обслуживания
Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	

	За высокую результативность выполнения работ и достижение высоких показателей
Заместитель руководителя по административно- хозяйственной части	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
	За высокую результативность выполнения работ и достижение высоких показателей
Работники бухгалтерии	Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов
	Качественное ведение документации
	За высокую результативность выполнения работ и достижение высоких показателей
Педагог- психолог, социальный педагог	Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися
	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля
	За высокую результативность выполнения работ и достижение высоких показателей
Библиотекарь	Высокая читательская активность обучающихся
	Пропаганда чтения как формы культурного досуга
	Участие в общешкольных и районных мероприятиях
	Оформление тематических выставок
	Внедрение ИКТ в библиотечную деятельность
	Выполнение плана работы библиотекаря
	За высокую результативность выполнения работ и достижение высоких показателей
Водитель	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта
	Обеспечение безопасной перевозки детей
	Отсутствие ДТП, замечаний
	За высокую результативность выполнения работ и достижение высоких показателей
Обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений, дворник и т.д.)	Проведение генеральных уборок
	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН,
	Качественная уборка помещений
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок
	За высокую результативность выполнения работ и достижение высоких показателей

Руководитель общеобразовательного учреждения представляет в соответствии с п. 9.6 настоящего Положения, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для их премирования.

Порядок рассмотрения вопроса о стимулировании работников устанавливается Положением, утвержденным в данном учреждении.

**Критерии для осуществления премиальных выплат
за результативность и качество труда работников учреждений дополнительного
образования**

Наименование должности	Основание для премирования
Педагогические работники	Систематическая переработка сверх нормальной продолжительности рабочего дня
	подготовка призеров конкурсов, конференций различного уровня
	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов
	проведение массовой, оздоровительной, воспитательной работы ⁴
	использование в образовательном процессе здоровые берегающих технологий (физкультминутки и др.)
	участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях)
	организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.)
	проведение мероприятий по профилактике вредных привычек
	развитие системы ученического самоуправления
	образцовое содержание кабинета
	высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.)
	выполнение плана воспитательной работы
	высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса
	качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой
	Работники бухгалтерии
разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов	
формирование оптимальной сметы расходов	
качественное ведение документации	
Водитель	обеспечение исправного технического состояния автотранспорта
	обеспечение безопасной перевозки детей
	отсутствие ДТП, замечаний
Обслуживающий	проведение генеральных уборок

персонал (уборщица, дворник и т.д.)	содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений
	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок и т.п.

Руководитель учреждения дополнительного образования представляет в соответствии с п. 9.6 настоящего Положения, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для их премирования.

Порядок рассмотрения вопроса о стимулировании работников устанавливается Положением, утвержденным в данном учреждении.

Критерии для осуществления премиальных выплат за результативность и качество труда работников учреждений дошкольного образования

Наименование должности	Основание для премирования
Педагогические работники (Воспитатели)	достижение воспитанниками высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом
	участие в инновационной деятельности, использование передового педагогического опыта
	проведение занятий высокого качества
	подготовка и проведение занятий культурно-массовой, оздоровительной и воспитательной деятельности
	применение на занятиях наглядных материалов, ТСО
	использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (физкультминутки и др.)
	участие педагога в методической работе (педсоветах, семинарах, методических объединениях)
	организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (дни здоровья и т.п.)
	взаимодействие с родительским комитетом
	организация развивающей среды в групповых помещениях
	снижение частоты обоснованных обращений родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций
	образцовое содержание групповых помещений
	коррекционно-развивающая работа с воспитанниками на основе изучения индивидуальных особенностей
	высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.) и т.п.
Заместитель руководителя по административно-хозяйственной части	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях дошкольного учреждения
	обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда
	Сохранение и укрепление материально-технической базы дошкольного учреждения
	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ

Работники бухгалтерии	своевременное и качественное предоставление отчетности
	разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов
	формирование оптимальной сметы расходов
	качественное ведение документации
Водитель	обеспечение исправного технического состояния автотранспорта
	обеспечение безопасной перевозки грузов
	отсутствие ДТП, замечаний
Обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т.д.)	проведение генеральных уборок
	содержание закрепленного участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений
	Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение инструкций по технике безопасности

Руководитель учреждения дошкольного образования представляет в соответствии с п. 9.6 настоящего Положения, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для их премирования.

Порядок рассмотрения вопроса о стимулировании работников устанавливается Положением, утвержденным в данном учреждении.

Приложение №2
к постановлению администрации
муниципального района
от «30» августа 2011 г. № 243

Приложение №2
к постановлению администрации
муниципального района
от 26 ноября 2010 г. № 270

Положение о распределении фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений муниципального района.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей общеобразовательных учреждений в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Премирование руководителей общеобразовательных учреждений производится из средств фонда стимулирования, сформированного муниципальным органом управления образованием.

2. Порядок стимулирования

2.1. Состав районной комиссии по распределению фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений утверждается постановлением главы местного самоуправления.

2.2. В состав Комиссии могут входить представители ассоциации попечителей, представители СМИ, территориальной профсоюзной организации работников народного образования; профессиональных объединений работодателей,

консультантов по вопросам образования, родителей и других общественных организаций.

2.3. Руководитель исполнительного органа власти муниципалитета в сфере образования представляет в Комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности общеобразовательных учреждений, являющихся основанием для премирования руководителей общеобразовательных учреждений. Исполнительный орган власти муниципалитета в сфере образования до 10 числа ежемесячно оформляет на каждую школу рейтинговый лист с результатами деятельности учреждения за истекший месяц.

Форма рейтингового листа составляется отдельно на каждое общеобразовательное учреждение.

Рейтинговый лист (Приложение 3) утверждает руководитель исполнительного органа власти муниципалитета в сфере образования своим приказом.

2.4. Комиссия выполняет оценку деятельности руководителя общеобразовательного учреждения на основании представленного отделом образования муниципального района рейтингового листа.

2.5. Распределение фонда осуществляется на 10 число каждого месяца. Размер ежемесячной доплаты руководителю общеобразовательного учреждения не может быть больше базовой ежемесячной доплаты. Расчет размера ежемесячной доплаты осуществляется на основании методики (Приложение 1).

2.6. Руководители общеобразовательных учреждений присутствуют на заседании Комиссии и дают необходимые пояснения.

2.7. Комиссия принимает решение о премировании и размере премии открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение считается принятым, если за него проголосовали не менее $2/3$ присутствующих членов. Решение Комиссии оформляется протоколом.

2.8. На основании протокола Комиссии отдел по образованию ежемесячно издает приказ о сумме доплаты руководителю общеобразовательного учреждения.

2.9. Неиспользованная часть фонда оплаты труда по данному общеобразовательному учреждению не позднее 15 октября текущего года по решению Комиссии передается в данное общеобразовательное учреждение для премирования его работников.

3. Условия стимулирования

3.1. Качество и общедоступность общего образования в учреждении (максимальное количество 100 баллов):

№	Показатель	Максимальный Балл
1.	Общий показатель успеваемости учащихся на уровне района (области по результатам аттестации (в том числе по результатам ЕГЭ) и других форм независимой оценки качества образования;	15
2.	Достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом;	10
3.	Наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций муниципального, регионального и Российского уровней;	15
4.	Высокий уровень инновационной и экспериментальной деятельности (наличие призовых мест в конкурсах, конференциях и т.д.);	20
5.	Организация проведения семинаров, совещаний, мастер-классов по вопросам повышения качества образования;	15
6.	Реализация индивидуальных учебных планов в старшей школе, программ углубленного и профильного уровней	15

7.	Создание условий и реализация программ дошкольного образования;	5
8.	Отсутствие обучающихся, отчисленных из общеобразовательных учреждений и не продолжающих обучение в других образовательных учреждениях.	5
	Итого:	100

3.2. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса (максимальное количество 75 баллов):

№	Показатель	Максимальный балл
1.	Соответствие оборудования общеобразовательного учреждения рекомендуемому «Перечню учебного и компьютерного оборудования для оснащения общеобразовательных учреждений»;	5
2.	Соответствие всем требованиям Санитарных правил и норм;	20
3.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.);	10
4.	Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.);	10
5.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охрана труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта;	10
6.	Эстетические условия оформления школы, кабинетов, наличие ограждения и состояния пришкольной территории;	10
7.	Наличие и эффективное использование высокоскоростного симметричного доступа в сеть Интернет.	10
	Итого:	75

3.3. Кадровые ресурсы учреждения (максимальное количество 75 баллов):

№	Показатель	Максимальный балл
1.	Укомплектованность педагогическими кадрами, имеющими соответствующую квалификацию, по каждому из предметов базисного учебного плана. Под соответствующей квалификацией понимается наличие педагогического образования (квалификации «учитель», «преподаватель») и соответствие полученной специальности по диплому преподаваемому предмету;	20
2.	Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях);	25
3.	Стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов;	15
4.	Обеспечение своевременного повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров, внедрение новых образовательных технологий.	15
	Итого:	75

3.4. Социальные критерии (максимальное количество 50 баллов):

№	Показатель	Максимальный балл
1.	Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы;	15
2.	Снижение количества обучающихся состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие правонарушений и преступлений, совершенных обучающимися;	10
3.	Высокий уровень организации каникулярного отдыха обучающихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков;	15
4.	Занятость обучающихся во внеурочное время.	10
	Итого:	50

3.5. Эффективность управленческой деятельности (максимальное количество 150 баллов):

№	Показатель	Максимальный балл
1.	Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении;	25
2.	Наличие регулярно обновляемого сайта в сети Интернет (не реже 2 раз в месяц) с материалами о реализации комплексного проекта модернизации образования;	25
3.	Наличие опубликованного в СМИ, отдельным изданием, в сети Интернет публичного отчета об общеобразовательной и финансово-хозяйственной деятельности учреждения;	15
4.	Исполнительская дисциплина, реализация приоритетного национального проекта модернизации образования, исполнение нормативно - правовых документов в области образования;	30
5.	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решений конфликтных ситуаций;	10
6.	Объемы привлеченных внебюджетных средств;	15
7.	Итоги муниципальных и региональных конкурсов профессионального мастерства, социально-экономического развития.	30
	Итого:	150

3.6. Сохранение здоровья обучающихся в общеобразовательном учреждении (максимальное количество 50 баллов):

№	Показатель	Максимальный балл
1.	Стабильность физического и психического здоровья обучающихся (по результатам мониторинга) и создание благоприятного психологического микроклимата;	15
2.	Снижение заболеваемости обучающихся по остроте зрения и нарушения осанки;	5
3.	Организация обеспечения обучающихся горячим питанием;	15
4.	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического	10

	здоровья обучающихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.);	
5.	Организация обучения детей с отклонениями в развитии.	5
	Итого:	50

3.7. Перечень условий стимулирования может быть дополнен и конкретизирован, исходя из особенностей и приоритетов развития муниципальной системы образования.

Руководитель аппарата
администрации муниципального района

Д.А. Шорстов

**Методика
расчета ежемесячной стимулирующей доплаты
руководителю общеобразовательного учреждения с учетом шкалы
критериев оценки деятельности**

Стимулирующая доплата руководителю общеобразовательного учреждения за счет фонда стимулирования выплачивается ежемесячно и рассчитывается по следующим формулам:

ФОТ_{цст} = ФОТ х Ц, где:

ФОТ_{цст} – часть фонда оплаты труда по данному общеобразовательному учреждению;

ФОТ - фонда оплаты труда по данному общеобразовательному учреждению;

Ц – централизуемая доля ФОТ 1%.

ЕСД = (ФОТ_{цст})/12, где:

ЕСД – базовая ежемесячная стимулирующая доплата директора;

ФОТ_{цст} – часть фонда оплаты труда по данному общеобразовательному учреждению;

12 – количество месяцев в году;

$$ДРОУ = \sum_i K_{ш} * ЕСД, \text{ где:}$$

ДРОУ – ежемесячная доплата руководителю общеобразовательного учреждения;

\sum_i - сумма произведений коэффициентов шкалирования по i-му показателю на базовую ежемесячную стимулирующую доплату директора, согласно **приложению**;

К_ш - коэффициент шкалирования;

ЕСД – базовая ежемесячная стимулирующая доплата директора.

К_ш = БОК / max КБ, где:

К_ш - коэффициент шкалирования;

БОК – балльная оценка критерия;

max КБ – максимальное количество баллов (500).

Приложение
к методике расчета ежемесячной стимулирующей
доплаты руководителю общеобразовательного учреждения
с учетом шкалы критериев оценки деятельности

**Для оценки критериев деятельности руководителя
используется следующая шкала**

№ п/п	Критерии деятельности	Оценка критерия в баллах	Коэффициент шкалирования
1	Качество и общедоступность общего образования в учреждении	100	0,2
1.1.	Общий показатель успеваемости учащихся на уровне района (области) по результатам аттестации (в том числе по результатам ЕГЭ), положительная динамика качественной успеваемости по предметам в сравнении с предшествующей четвертью или стабильность качественной успеваемости при 100 % общей успеваемости	15	0,03
1.2.	Достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом	10	0,02
1.3.	Наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций муниципального, регионального и Российского уровней	15	0,03
1.4.	Высокий уровень инновационной и экспериментальной деятельности (наличие призовых мест в конкурсах, конференциях и т.д.)	20	0,04
1.5.	Организация проведения семинаров, совещаний, мастер - классов по вопросам повышения качества образования	15	0,03
1.6.	Реализация индивидуальных учебных планов в старшей школе, программ углубленного и профильного уровней	15	0,03
1.7.	Создание условий и реализация программ дошкольного образования	5	0,01
1.8.	Отсутствие обучающихся отчисленных из общеобразовательных учреждений и не продолжающих обучение в других образовательных учреждениях	5	0,01
2	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	75	0,15
2.1.	Соответствие оборудования общеобразовательного учреждения рекомендуемому «Перечню учебного и компьютерного оборудования для оснащения общеобразовательных учреждений»	5	0,01
2.2.	Соответствие всем требованиям Санитарных правил и норм	20	0,04
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой		

2.3.	режим, режим подачи питьевой воды и т.д.)	10	0,02
2.4.	Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.)	10	0,02
2.5.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охрана труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта	10	0,02
2.6.	Эстетические условия оформления школы, кабинетов, наличие ограждения и состояния пришкольной территории	10	0,02
2.7.	Наличие и эффективное использование высокоскоростного симметричного доступа в сеть Интернет	10	0,02
3	Кадровые ресурсы учреждения	75	0,15
3.1.	Укомплектованность педагогическими кадрами, имеющими соответствующую квалификацию, по каждому из предметов базисного учебного плана. Под соответствующей квалификацией понимается наличие педагогического образования (квалификации «учитель», «преподаватель») и соответствие полученной специальности по диплому преподаваемому предмету	20	0,04
3.2.	Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях)	25	0,05
3.3.	Стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов	15	0,03
3.4.	Обеспечение своевременного повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров, внедрение новых образовательных технологий	15	0,03
4	Социальные критерии	50	0,10
4.1.	Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы	15	0,03
4.2.	Снижение количества обучающихся состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие правонарушений и преступлений, совершенных обучающимися	10	0,02
4.3.	Высокий уровень организации каникулярного отдыха обучающихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков	15	0,03
4.4.	Занятость обучающихся во внеурочное время	10	0,02
5	Эффективность управленческой деятельности	150	0,3
5.1.	Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении	25	0,05
5.2.	Наличие регулярно обновляемого сайта в сети Интернет (не реже 2 раз в месяц)	25	0,05
	Наличие опубликованного в СМИ, отдельным		

5.3.	изданием, в сети Интернет публичного отчета об общеобразовательной и финансово-хозяйственной деятельности учреждения	15	0,03
5.4.	Исполнительская дисциплина, реализация приоритетных направлений развития образования, исполнение нормативно - правовых документов в области образования	30	0,06
5.5.	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решений конфликтных ситуаций	10	0,02
5.6.	Объемы привлеченных внебюджетных средств	15	0,03
5.7.	Итоги муниципальных и региональных конкурсов профессионального мастерства, социально-экономического развития	30	0,06
6	Сохранение здоровья обучающихся в общеобразовательном учреждении	50	0,1
6.1.	Стабильность физического и психического здоровья обучающихся (по результатам мониторинга) и создание благоприятного психологического микроклимата	15	0,03
6.2.	Снижение заболеваемости обучающихся по остроте зрения и нарушения осанки	5	0,01
6.3.	Организация обеспечения обучающихся горячим питанием	15	0,03
6.4.	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.)	10	0,02
6.5.	Организация обучения детей с отклонениями в развитии	5	0,01
	ВСЕГО:	500	1

РЕЙТИНГОВЫЙ
лист оценки деятельности руководителя ОУ

Ф.И.О. _____

МОУ _____

Период _____

№ п/п	Критерии деятельности	Оценка критерия в баллах	Коэффициент шкалирова ния
1	Качество и общедоступность общего образования в учреждении		
1.1	Общий показатель успеваемости учащихся на уровне района (области) по результатам аттестации (в том числе по результатам ЕГЭ), положительная динамика качественной успеваемости по предметам в сравнении с предшествующей четвертью или стабильность качественной успеваемости при 100 % общей успеваемости		
1.2	Достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом		
1.3	Наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций муниципального, регионального и Российского уровней		
1.4	Высокий уровень инновационной и экспериментальной деятельности (наличие призовых мест в конкурсах, конференциях и т.д.)		
1.5	Организация проведения семинаров, совещаний, мастер - классов по вопросам повышения качества образования		
1.6	Реализация индивидуальных учебных планов в старшей школе, программ углубленного и профильного уровней		
1.7	Создание условий и реализация программ предшкольного образования		
1.8	Отсутствие обучающихся отчисленных из общеобразовательных учреждений и не продолжающих обучение в других образовательных учреждениях		
2	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса		
2.1	Соответствие оборудования общеобразовательного учреждения рекомендуемому «Перечню учебного и компьютерного оборудования для оснащения общеобразовательных учреждений»		
2.2	Соответствие всем требованиям Санитарных правил и норм		

2.3	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.)		
2.4	Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.)		
2.5	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охрана труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта		
2.6	Эстетические условия оформления школы, кабинетов, наличие ограждения и состояния пришкольной территории		
2.7	Наличие и эффективное использование высокоскоростного симметричного доступа в сеть Интернет		
3	Кадровые ресурсы учреждения		
3.1	Укомплектованность педагогическими кадрами, имеющими соответствующую квалификацию, по каждому из предметов базисного учебного плана. Под соответствующей квалификацией понимается наличие педагогического образования (квалификации «учитель», «преподаватель») и соответствие полученной специальности по диплому преподаваемому предмету		
3.2	Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях)		
3.3	Стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов		
3.4	Обеспечение своевременного повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров, внедрение новых образовательных технологий		
4	Социальные критерии		
4.1	Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы		
4.2	Снижение количества обучающихся состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие правонарушений и преступлений, совершенных обучающимися		
4.3	Высокий уровень организации каникулярного отдыха обучающихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков		
4.4	Занятость обучающихся во внеурочное время		
5	Эффективность управленческой деятельности		
5.1	Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении		
5.2	Наличие регулярно обновляемого сайта в сети Интернет		

.	(не реже 2 раз в месяц)		
5.3	Наличие опубликованного в СМИ, отдельным изданием, в сети Интернет публичного отчета об общеобразовательной и финансово-хозяйственной деятельности учреждения		
5.4	Исполнительская дисциплина, реализация приоритетных направлений развития образования, исполнение нормативно - правовых документов в области образования		
5.5	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решений конфликтных ситуаций		
5.6	Объемы привлеченных внебюджетных средств		
5.7	Итоги муниципальных и региональных конкурсов профессионального мастерства, социально-экономического развития		
6	Сохранение здоровья обучающихся в общеобразовательном учреждении		
6.1	Стабильность физического и психического здоровья обучающихся (по результатам мониторинга) и создание благоприятного психологического микроклимата		
6.2	Снижение заболеваемости обучающихся по остроте зрения и нарушения осанки		
6.3	Организация обеспечения обучающихся горячим питанием		
6.4	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.)		
6.5	Организация обучения детей с отклонениями в развитии		
ВСЕГО:			

Председатель комиссии по распределению
фонда стимулирования руководителей
общеобразовательных учреждений
Репьевского муниципального района:
Члены комиссии:

_____ И.О.Фамилия
_____ И.О.Фамилия
_____ И.О.Фамилия
_____ И.О.Фамилия
_____ И.О.Фамилия

Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения

I. Общие положения

1.1. . Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.2. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.

1.3. Виды, условия, размеры и порядок установления стимулирующих выплат работникам учреждения устанавливаются руководителем учреждения по согласованию с органом государственного-общественного управления образовательного учреждения, с учетом мнения профсоюзной организации.

1.4. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда и включают в себя:

- выплаты за интенсивность, напряженность и качество выполняемых работ;
- выплаты за почетное звание, ученую степень, ученое звание;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.
- выплаты молодым специалистам.

1.5. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам работников или в абсолютных размерах.

1.6. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах утвержденной стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.7. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и / или внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив об этом работника в установленном законодательством порядке.

2. Условия и порядок осуществления выплат стимулирующего характера

2.1. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам **единовременно** за: организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения; непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ; успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат; особый режим работы (связанный с обеспечением

безаварийной, безотказной и бесперебойной работы хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения).

Стимулирующая надбавка за интенсивность и напряженность работы, за высокие результаты работы устанавливается работникам на определенный срок. При назначении учитывается:

- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой учреждения, участием в выполнении срочных и важных работ, мероприятий;
- результативность и качество.

Максимальным размером надбавка не ограничивается.

Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно при: поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Губернатором Воронежской области, главой муниципального образования, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждениями знаками отличия Российской Федерации, Воронежской области, награждении орденами и медалями Российской Федерации, Воронежской области; награждении Почетной грамотой, Благодарственным письмом департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области, муниципального образования Воронежской области и другими наградами и поощрениями.

2.2. Работникам устанавливаются гарантированные доплаты за почетное звание, правительственные и государственные награды, отраслевые знаки отличия в процентах от должностного оклада.

Работникам, имеющим ученую степень доктора или кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности, устанавливается гарантированная доплата в процентах от должностного оклада.

2.3. Выплата за стаж непрерывной работы выплачивается работникам ежемесячно согласно положению, разработанному в учреждении.

Надбавка за стаж непрерывной работы может осуществляться работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы.

В стаж непрерывной работы включается:

время работы в данном учреждении

время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.

Для работников относящихся к категории «специалисты» в стаж непрерывной работы входит стаж работы по специальности.

Выплата за стаж непрерывной работы в учреждении назначается приказом руководителя образовательного учреждения в пределах средств фонда стимулирования, но не более 30% от фонда стимулирования учреждения и на основании положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения, принятого в данном образовательном учреждении. Выплата за стаж непрерывной работы в образовательном учреждении устанавливается образовательным учреждением самостоятельно. (Таблица 1).

Таблица 1.

Рекомендуемые размеры доплаты за стаж непрерывной работы

Стаж непрерывной работы	Примерные размеры (%)
от 5 до 10 лет	Не более 5
от 10 до 15 лет	Не более 10
от 15 и более	Не более 15

2.4.С целью привлечения на работу и закрепления молодых специалистов в образовательных учреждениях, рекомендуется производить доплату из стимулирующего фонда.

2.4.1.Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания образовательных учреждений высшего профессионального и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в учреждение, устанавливаются коэффициент к оплате за фактическую учебную нагрузку учителя в следующих размерах (таблица 2):

Таблица 2

Категории молодых специалистов	Коэффициент к оплате за фактическую учебную нагрузку
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в государственные учреждения образования, расположенные в <u>сельских населенных пунктах</u>	1,25
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании с <u>отличием</u> и прибывшим на работу в государственные учреждения образования, расположенные в сельских населенных пунктах	1,30

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Учреждении по профилю полученного образования.

2.4.2. Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет профессиональной деятельности в учреждении образования со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпункте 2.4.3 данного пункта.

2.4.3. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются на три года с даты трудоустройства в учреждения образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

2.4.4. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в учреждениях образования (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в учреждениях образования в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательного учреждения.

2.5.Образовательное учреждение самостоятельно определяет периодичность установления премиальных выплат по итогам работы учреждения (за полугодие, за год, за учебную четверть, месяц). Размер премии по итогам работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальными значением не ограничен.

Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются каждой категории работников (основной персонал, административно-управленческий, обслуживающий персонал) на основании достижения установленных для каждой категории работников образовательного

учреждения показателей эффективности деятельности. Образовательное учреждение к каждому из показателей эффективности деятельности по категориям работников устанавливает критерии измерения показателей. (таблица 3).

Таблица 3.

Примерные показатели условий премирования.

Наименование должности	Основание для премирования
Педагогические работники	достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения
	подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня
	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов
	проведение уроков высокого качества
	подготовка и проведение внеклассных мероприятий
	применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий
	использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (физкультминутки и др.)
	участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях)
	организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.)
	взаимодействие с родительским комитетом
	проведение мероприятий по профилактике вредных привычек
	организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности
	снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних
	развитие системы ученического самоуправления
	снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины
снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	
образцовое содержание кабинета	

	высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.)
Заместители руководителя по УВР, ВР	организация предпрофильного и профильного обучения
	выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы
	высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся
	высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса
	качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления, управляющий совет, попечительский совет и т.д.)
	сохранение контингента учащихся в 10-11 классах
	высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы
	качественная организация питания и медицинского обслуживания
Заместитель руководителя по административно- хозяйственной части	поддержание благоприятного психологического климата в коллективе
	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы
	обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда
Работники бухгалтерии	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
	своевременное и качественное предоставление отчетности
	разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов
	формирование оптимальной сметы расходов
Педагог- психолог, социальный педагог	качественное ведение документации
	результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися
Библиотекарь	своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля
	высокая читательская активность обучающихся
	пропаганда чтения как формы культурного досуга
	участие в общешкольных и районных мероприятиях
	оформление тематических выставок
	внедрение ИКТ в библиотечную деятельность

	выполнение плана работы библиотекаря
Водитель	обеспечение исправного технического состояния автотранспорта
	обеспечение безопасной перевозки детей
	отсутствие ДТП, замечаний
Обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т.д.)	проведение генеральных уборок
	содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений
	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок

Образовательное учреждение самостоятельно определяет показатели условий премирования, учитывающие специфику деятельности учреждения и утверждает их Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, принятом в образовательном учреждении. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Размер стимулирующих надбавок может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

2.6. Руководитель образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзной организации представляет в орган самоуправления образовательного учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для их премирования.

Порядок рассмотрения органом самоуправления образовательного учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим Положением.

2.7. Премии **не выплачиваются или выплачиваются частично** при следующих нарушениях:

при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений, локальных нормативных актов;

при нарушении правил техники безопасности;

обоснованные жалобы участников образовательного процесса на нарушение педагогом норм педагогической этики, правил поведения и работы с детьми, а также на низкое качество обучения, подтвержденные результатами проведенного служебного расследования;

отказ от участия во внутришкольных и межшкольных мероприятиях; нарушения правил ведения документации.

2.8. Работникам, проработавшим неполный период, выплаты премии производятся с учётом фактически отработанного времени.

Руководитель аппарата
администрации муниципального района

Д.А. Шорстов