



УД

Администрация Верховажского муниципального округа
Вологодской области

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

21.02.2023 252

от №
с.Верховажье

Об оплате труда работников организаций
Верховажского муниципального округа
Вологодской области, осуществляющих
образовательную деятельность

В соответствии с законом Вологодской области от 17.10.2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области» (с изменениями), уставом Верховажского муниципального округа Вологодской области,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников организаций Верховажского муниципального округа Вологодской области, осуществляющих образовательную деятельность.

2. Установление в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, системы оплаты труда в соответствии с Положением, утвержденным настоящим постановлением, производится в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на эти цели и направляемых на оплату труда средств от приносящей доход деятельности.

3. Признать утратившим силу постановление администрации Верховажского муниципального района Вологодской области от 10.10.2014 № 988 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Верховажского муниципального района, осуществляющих образовательную деятельность».

4. Настоящее постановление вступает в силу после официального опубликования в печатном издании «Официальный вестник администрации Верховажского округа» и подлежит размещению на официальном сайте Верховажского муниципального округа в информационной телекоммуникационной сети «Интернет», распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2023 года.

Глава Верховажского
муниципального округа



А.В. Дубов

Приложение 1

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации

Верховажского муниципального округа

от 21.02.2023 года № 252

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ
(муниципальных образовательных учреждений
Верховажского муниципального округа Вологодской области)**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников организаций Верховажского муниципального округа Вологодской области, осуществляющих образовательную деятельность, (далее – Положение, Организация) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», законом Вологодской области от 17.10.2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области» (с изменениями), постановлением Правительства Вологодской области от 30.10.2008 года № 2099 «Об оплате труда работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и включает в себя:

- порядок определения окладов (должностных окладов) работников Организаций;
- перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;
- перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;
- порядок и размеры оплаты труда руководителей Организаций и их заместителей;
- порядок формирования фонда оплаты труда работников Организаций.

1.2. Система оплаты труда работников Организаций устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законом Вологодской области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области», коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, и настоящим Положением.

2. Порядок определения окладов (должностных окладов) работников Организаций

2.1. Работникам Организаций устанавливаются должностные оклады, которые формируются на основе применения к минимальному размеру должностного оклада, установленному законом области от 17 октября 2008 года №1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из областного бюджета», отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня и (или) коэффициента уровня образования и коэффициента за квалификационную категорию.

В должностные оклады педагогических работников (в том числе руководящих работников структурных подразделений, деятельность которых связана с образовательным процессом, старших мастеров) включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

п/п	Квалификационные группы	Минимальный размер окладов (должностных окладов), рублей
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	2068,0
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	2405,0
3.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	4253,0
4.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	5400,0

2.2. Отнесение должностей работников Организаций к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.3. Размер отраслевого коэффициента:

- для педагогических работников общеобразовательных и дошкольных образовательных организаций, организаций дополнительного образования - 1,9;
- для библиотекарей образовательных организаций, младших воспитателей и лаборантов образовательных организаций - 1,34;
- для работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за исключением педагогических работников общеобразовательных и дошкольных образовательных организаций, организаций дополнительного образования, библиотекарей образовательных организаций, младших воспитателей и лаборантов образовательных организаций – 1,16.

2.4. Размеры коэффициентов квалификационного уровня:

Профессиональная квалификационная группа	Размеры коэффициентов квалификационного уровня
Профессии первого уровня	1 – 2,5
Должности первого уровня Должности работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала (дополнительное профессиональное образование)	1 – 2,8
Должности и профессии второго уровня Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	1 – 3
Должности третьего уровня	1 – 1,30
Должности четвертого уровня Должности научных работников и руководителей структурных подразделений сферы научных исследований и разработок Должности руководителей структурных подразделений образования Должности руководящего состава организаций культуры, искусства и кинематографии	1,15 – 1,9

Размеры коэффициентов квалификационных уровней устанавливаются работникам в зависимости от отнесения должности или профессии к соответствующей профессиональной квалификационной группе, от сложности выполняемой работы, требований к уровню квалификации, профессиональной подготовки.

2.5. Размеры коэффициентов уровня образования:

Уровень образования	Размер коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «магистр» или «специалист»	1,25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр»	1,20
Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование, высшее не педагогическое образование	1,15
Начальное профессиональное образование, среднее профессиональное не педагогическое образование	1,10
Среднее (полное) общее образование	1,05
Основное общее образование	1,0

Коэффициент уровня образования устанавливается работникам организаций, занимающим должности, отнесенные к следующим профессиональным квалификационным группам:

- должности педагогических работников;
- должности врачей и провизоров;

- должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена (библиотекари);
- должности четвертого уровня;
- должности руководителей структурных подразделений Организаций;
- должности руководящего состава организаций культуры, искусства и кинематографии (заведующие библиотекой).

2.6. Размеры коэффициентов за квалификационную категорию (присвоенную до 1 января 2011 года):

Квалификационная категория	Размеры коэффициентов для должностей педагогических работников организаций дополнительного образования	Размеры коэффициентов для должностей педагогических работников общеобразовательных и дошкольных образовательных организаций
Высшая категория	1,4	1,6
Первая категория	1,25	1,3
Вторая категория	1,1	1,1

2.7. Размеры коэффициентов за квалификационную категорию (установленную после 1 января 2011 года):

Квалификационная категория	Размеры коэффициентов для должностей педагогических работников организаций дополнительного образования	Размеры коэффициентов для должностей педагогических работников общеобразовательных и дошкольных образовательных организаций
Высшая категория	1,4	1,6
Первая категория	1,25	1,3

2.8. Размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) устанавливается в размере 100 рублей в муниципальных Организациях.

3. Выплаты компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения

Работникам Организаций устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

3.1.1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.

Работникам Организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере 12 процентов должностного оклада (в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим

тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Гособразования ССР от 20 августа 1990 года № 579 (с последующими изменениями).

Доплата устанавливается по результатам проведения специальной оценки условий труда.

3.1.2. Доплата за работу в Организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (классах, группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

Работникам Организаций, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается доплата в размере от 15 до 20 процентов должностного оклада.

В Организациях, осуществляющих образовательную деятельность, имеющих отдельные классы (группы) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, доплата устанавливается педагогическим работникам, непосредственно занятым в данных классах (группах), в размере 20 процентов должностного оклада.

3.1.3. Доплата за работу в общеобразовательных организациях, имеющих в своей структуре интернат.

Работникам общеобразовательных Организаций, имеющих в своей структуре интернат, устанавливается доплата в размере 15 процентов должностного оклада.

3.1.4. Доплата за работу в Организациях, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным программам для граждан, проявивших выдающиеся способности.

Педагогическим работникам Организаций, осуществляющим образовательную деятельность по основным и (или) дополнительным программам для граждан, проявивших выдающиеся способности, в том числе по программам реализации ФГОС углубленного уровня, устанавливается доплата в размере 17 процентов должностного оклада.

3.1.5. Доплата педагогическим работникам за организацию образовательной деятельности по программам начального общего образования в малокомплектных общеобразовательных организациях.

Педагогическим работникам за организацию образовательной деятельности по программам начального общего образования в малокомплектных общеобразовательных Организациях устанавливается доплата в размере 10 процентов должностного оклада.

3.1.6. Доплата за целостность и многокомпонентность обучения и воспитания детей младшего школьного возраста.

Учителям начальных классов общеобразовательных организаций всех видов устанавливается доплата в размере 10 процентов должностного оклада.

Основанием для установления доплаты являются:

-владение методиками обучения разновозрастных групп в классе-комплекте;

-дифференцированные подходы к обучению детей с разным уровнем развития и подготовки.

3.1.7. Доплата педагогическим работникам за организацию обучения на

дому обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, осуществляется при наличии соответствующего медицинского заключения и устанавливается в размере 20 процентов должностного оклада.

3.1.8. Доплата педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, нуждающихся в длительном лечении в медицинских организациях, устанавливается в размере 20 процентов должностного оклада.

3.1.9. Доплата за работу в Организациях, в том числе в структурных подразделениях Организаций, расположенных в сельской местности.

Работникам, занимающим должности педагогических работников, среднего медицинского персонала, врачей, работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, руководителей структурных подразделений образования, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих третьего и четвертого уровней, устанавливается доплата в размере 25 процентов должностного оклада.

3.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.3.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Работникам Организаций при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Доплата за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2-х часов.

Работникам за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2-х часов устанавливается доплата в размере до 30 процентов должностного оклада.

3.3.3. Доплаты за работу в ночное время.

Работникам Организаций устанавливается доплата за каждый час работы в ночное время в размере 35 процентов части должностного оклада за час работы.

3.3.4. Доплаты за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом.

Работникам устанавливаются доплаты:

- за заведование учебным кабинетом (лабораторией, мастерской), оформление групповых помещений – в размере 5 - 15 процентов;
- за руководство учебно-методическими подразделениями, за инновационную деятельность – в размере 5 - 10 процентов;
- за классное руководство – в размере 5 - 60 процентов;
- за проверку тетрадей – в размере 3 - 20 процентов;
- за выполнение работы инспектора по охране прав детства – в размере 2 - 5 процентов.

3.3.5 Педагогическим работникам организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5000 рублей в месяц за классное руководство в соответствии с Правилами выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций области и муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования ,в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, утверждённые постановлением Правительства области от 22 июня 2020 года №715.

3.3.6. Компенсационные выплаты работникам, предусмотренные пунктами 3.1. и 3.3., рассчитываются исходя из должностного оклада с учетом учебной нагрузки.

4. Выплаты стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения

4.1. Выплата за стаж непрерывной работы в Организации.

4.1.1. Надбавка за стаж непрерывной работы в Организации устанавливается работникам Организации, занимающим должности педагогических работников, среднего медицинского персонала, врачей, работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих второго и третьего уровней, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
До 3 лет	12
От 3 до 5 лет	10
От 5 до 10 лет	15
От 10 до 15 лет	20
От 15 и более	30

4.1.2. Надбавка за стаж непрерывной работы в Организации устанавливается работникам Организации, занимающим должности руководителей структурных подразделений сферы образования, должности, относящиеся к профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей служащих четвертого уровня, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
До 5 лет	10
От 5 до 10 лет	20
От 10 до 15 лет	30
От 15 и более	40

4.1.3. Надбавка за стаж работы работникам, предусмотренных в подпунктах 4.1.1. и 4.1.2., рассчитывается исходя:

- из должностного оклада;
- из части должностного оклада при условии выполнения учебной нагрузки ниже нормы или педагогической работы менее чем на должностной оклад.

4.1.4. Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение выплаты.

В стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

- время работы в Организациях на должностях, предусмотренных подпунктами 4.1.1 и 4.1.2 настоящего Положения;

- время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;

- время работы на должностях государственной гражданской (государственной) службы и муниципальной службы;

- время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;

- время работы на предприятиях, в Организациях и общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в Организациях;

- время обучения работников Организаций в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих организациях до поступления на учебу не менее 9 месяцев;

- время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в Организации;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией;

- время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

4.1.5. Если у работника право на установление или изменение выплаты за стаж работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение выплаты за стаж работы наступило в период исполнения трудовых обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном заведении, где за слушателем сохраняется средний заработка, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права и производится перерасчет среднего заработка.

4.1.6. Назначение выплаты за стаж работы производится руководителем Организации на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

4.1.7. Стаж работы, дающий право на получение выплаты, устанавливается комиссией, состав которой утверждается руководителем Организации с учетом мнения представительного органа работников.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

4.2.1. Надбавка за наличие почетного звания.

Работникам Организаций устанавливается надбавка за наличие почетного звания («Народный», «Заслуженный...», «Мастер спорта международного класса») в размере 20 процентов должностного оклада.

Надбавка за почетное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в образовательной организации.

4.2.2. Доплата за категорийность водителям:

Вид доплаты	Размеры доплаты в процентах от должностного оклада
За наличие категорий «B», «C», «D», «E», или «B», «C», «D», «BE», или «B», «C», «D», «CE»	20
За наличие категорий «B», «C», «E», или «B», «C», «BE», или «B», «C», «CE», или «B», «C», «D», или «D»	10

4.2.3. Надбавка за напряженность, интенсивность и высокие результаты работы.

Надбавка за напряженность, интенсивность работы устанавливается работникам Организации в пределах фонда оплаты труда Организации и максимальными размерами не ограничивается, определяется как в фиксированном размере, так и в процентном соотношении.

Критериями определения размера надбавки за интенсивность и высокие результаты работы являются показатели эффективности деятельности Организации, утвержденные руководителем Организации.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Организации в соответствии с коллективным договором и локальным актом Организации.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам Организации в пределах фонда оплаты труда Организации и максимальными размерами не ограничивается.

Критериями определения размера надбавки являются показатели эффективности деятельности Организации, утвержденные руководителем Организации.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Организации в соответствии с коллективным договором и локальным актом Организации.

4.4. Премиальные выплаты по итогам работы.

Премия по итогам работы:

- за месяц,
- за учебный год (календарный год).

Показателями премирования по итогам работы являются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- активное участие в развитии образовательной организации, региональной системы образования;

- качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий).

Размер премии устанавливается в соответствии с локальным актом Организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, и направляемых на оплату труда средств от приносящей доход деятельности, при наличии экономии фонда оплаты труда по согласованию с Учредителем.

Максимальный размер премии по итогам работы работнику не ограничен.

На выплату премий направляется не более 20 процентов средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера.

4.5. Работникам образовательных Организаций, являющимся членами Профсоюза, при увольнении в связи с выходом на пенсию выплачивается единовременное пособие в размере двух должностных окладов.

Выплата единовременного пособия производится за счет стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной Организации.

5. Порядок и размеры оплаты труда руководителей и заместителей руководителя Организаций

5.1. Заработная плата руководителя, заместителя руководителя Организации состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю Организации определяются Управлением образования администрации Верховажского муниципального округа Вологодской области, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителю руководителя Организации определяются руководителем Организации.

5.2. Минимальный размер должностного оклада руководителя, заместителя руководителя Организации:

Должность	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Руководитель	10206
Заместитель руководителя	8112

5.3. Должностной оклад руководителя, заместителей руководителя Организации формируется на основе применения к минимальному должностному окладу, установленному пунктом 5.2 настоящего Положения, персонального коэффициента, коэффициента уровня образования, коэффициента за наличие квалификационной категории и коэффициента наполняемости Организации.

В должностные оклады руководителей, заместителей руководителя, деятельность которых связана с организацией образовательного процесса, включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный пунктом 2.8 настоящего Постановления.

5.4. Персональный коэффициент устанавливается для руководителей, заместителей руководителя:

- общеобразовательных Организаций в размере от 1,1 до 1,76;

- дошкольных образовательных Организаций в размере от 0,55 до 1,76;
- организаций дополнительного образования в размере от 0,55 до 1,76.

Порядок установления персонального коэффициента определяется Управлением образования администрации Верховажского муниципального округа Вологодской области исходя из объемных показателей деятельности Организации: численности работников Организации, количества обучающихся, сменности работы Организации и иных показателей, определяющих сложность работы по руководству Организацией.

5.5. Коэффициент уровня образования:

Уровень образования	Величина коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «магистр» или «специалист»	1,25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр»	1,20
неполное высшее, среднее профессиональное, высшее не педагогическое образование	1,15

5.6. Размеры коэффициентов за наличие квалификационной категории (присвоенной до 1 января 2011 года):

Квалификационная категория	Размеры коэффициентов
Высшая категория	1,40
Первая категория	1,25

5.6.1. При подтверждении соответствия занимаемой должности руководителями, заместителями руководителя устанавливается коэффициент в размере 1,40.

5.7. Коэффициент наполняемости Организации.

5.7.1. Коэффициент наполняемости Организации рассчитывается по формуле:

$$K_n = 0,5 \times (1 + \Phi / N), \text{ где:}$$

K_n - коэффициент наполняемости Организации;

Φ - фактическое количество обучающихся в Организации (по списочному составу);

N - нормативная наполняемость Организации,

$$N = \sum N_{ki} \times p_i, \text{ где:}$$

N_{ki} - норматив наполняемости i -го класса (группы);

p_i - количество i -х классов (групп) в параллели.

Норматив наполняемости класса (группы) определяется в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

5.7.2. Коэффициент наполняемости Организации на текущий год определяется по состоянию на 1 сентября текущего года.

5.7.3. Коэффициент наполняемости Организации определяется с точностью до двух десятичных знаков после запятой.

5.7.4. Коэффициент наполняемости Организации не может превышать 1.

5.8. Руководителям, заместителям руководителей устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

5.8.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с

вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

5.8.1.1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Доплата устанавливается в размере 12 процентов должностного оклада (в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 года № 579).

5.8.1.2. Доплата за работу в общеобразовательных Организациях (отделениях, классах, группах), осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

В общеобразовательных Организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, руководителю организации устанавливается доплата в размере от 15 до 20 процентов должностного оклада.

В образовательных Организациях, имеющих классы (группы) для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, доплата устанавливается руководителю и (или) одному из заместителей руководителя, деятельность которого связана с организацией образовательного процесса, при условии наполняемости хотя бы одного из классов (групп) не ниже нормативной, в размере 15 процентов должностного оклада.

Если классы (группы) созданы в общеобразовательных Организациях, имеющих в своей структуре интернат, то доплата устанавливается руководителю или одному из заместителей руководителя, деятельность которого связана с организацией образовательного процесса, при условии наполняемости хотя бы одного из специальных (коррекционных) классов (групп) не ниже нормативной, в размере 20 процентов должностного оклада.

5.8.1.3. Доплата за работу в общеобразовательных Организациях, имеющих в своей структуре интернат.

Указанная доплата устанавливается руководителю в размере 15 процентов должностного оклада.

5.8.1.4. Доплата за работу в Организациях, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным программам для граждан, проявивших выдающиеся способности.

Руководителям, заместителям руководителя организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным программам для граждан, проявивших выдающиеся способности, в том числе по программам реализации ФГОС углубленного уровня, устанавливается доплата в размере 17 процентов должностного оклада.

5.8.1.5. Доплата за работу в Организации, в том числе в структурных подразделениях Организаций, расположенных в сельской местности.

Указанная доплата устанавливается в размере 25 процентов должностного оклада.

5.8.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями

устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.8.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.8.3.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Руководителям, заместителям руководителей Организации при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.8.3.2. Доплата за руководство Организацией, региональной инновационной площадкой, базовой общеобразовательной Организацией, центром дистанционного образования.

Руководителю и заместителям руководителя, деятельность которых связана с организацией указанных в настоящем пункте площадок и центров, в размере 20 процентов должностного оклада.

5.9. Руководителям и заместителям руководителей Организаций устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

5.9.1. Надбавка за непрерывный стаж работы.

5.9.1.1. Надбавка за стаж работы руководителю и заместителю руководителя Организации устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер выплат в процентах от должностного оклада
До 5 лет	10
От 5 до 10 лет	20
От 10 до 15 лет	30
От 15 и более	40

5.9.1.2. Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение выплаты.

В стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

- время работы в Организации на должностях педагогических работников и на должностях, предусмотренных подпунктом 5.9.1.1 настоящего Положения;
- время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;
- время работы на должностях государственной гражданской (государственной) службы и муниципальной службы;
- время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;
- время работы на предприятиях, в организациях и общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в образовательных Организациях;
- время обучения работников Организаций в учебных заведениях,

осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу не менее 9 месяцев;

- время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в Организацию;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с Организацией;

- время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

Периоды работы, включаемые в стаж работы, дающего право на получение выплаты, в соответствии с настоящим подпунктом, суммируются.

5.9.1.3. Если у руководителя, заместителя руководителя право на установление или изменение выплаты за стаж работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у руководителя, заместителя руководителя право на назначение или изменение выплаты за стаж работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном заведении, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права и производится перерасчет среднего заработка.

5.9.1.4. Назначение выплаты за стаж работы руководителя, производится Учредителем на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

5.9.1.5. Назначение выплаты за стаж работы заместителям руководителя, производится руководителем Организации на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

5.9.1.6. Стаж работы, дающий право на получение выплаты, устанавливается комиссией, состав которой утверждается руководителем Организации с учетом мнения представительного органа работников.

5.9.2. Выплаты за напряженность, интенсивность и высокие результаты работы.

5.9.2.1. Надбавка за наличие почетного звания.

Руководителям и заместителям руководителей Организаций устанавливается надбавка за наличие почетного звания («Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса») в размере 20 процентов должностного оклада.

Надбавка за почетное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в Организации.

5.9.2.2. Надбавка за напряженность, интенсивность и высокие результаты работы.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в пределах фонда оплаты труда Организации и максимальными размерами не ограничена.

Критериями определения размера надбавки за интенсивность и высокие результаты работы являются показатели эффективности деятельности руководителей Организаций, в соответствии с Приложением №2 к настоящему Положению.

Для руководителя Организации решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается Учредителем в соответствии с локальным актом Управления образования.

Для заместителей руководителя Организации решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Организации в соответствии с коллективным договором и локальным актом Управления образования.

5.9.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

5.9.3.1. Надбавка за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в пределах фонда оплаты труда работников Организации и максимальными размерами не ограничивается.

Критериями определения размера надбавки являются показатели эффективности деятельности руководителя Организации, утвержденные учредителем Организации. (Приложение2)

Для руководителя Организации решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается Управлением образования администрации Верховажского муниципального округа в соответствии с локальным актом.

Для заместителей руководителя Организации решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Организации в соответствии с коллективным договором и локальным актом.

5.9.4. Премиальные выплаты по итогам работы.

Премия по итогам работы:

- за месяц,
- за учебный год (календарный год).

Показателями премирования по итогам работы являются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда,
- активное участие в развитии региональной системы образования,
- качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий) регионального или всероссийского уровней,
- рациональное использование финансовых средств, отсутствие нарушений трудовой дисциплины;
- ведение приносящей доход деятельности, предусмотренной уставом Организации.

Размер премии руководителю Организации устанавливается в соответствии с локальным актом Управления образования администрации Верховажского муниципального округа в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда и направляемых на оплату труда средств от приносящей доход деятельности, при наличии экономии фонда оплаты труда. Размер премии заместителю руководителя устанавливается в соответствии с локальным актом Организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда и направляемых на оплату труда средств от приносящей доход деятельности, при наличии экономии фонда оплаты труда, по согласованию с Учредителем.

Максимальный размер премии по итогам работы не ограничен.

5.9.5. Руководителям, заместителям руководителей образовательных

Организаций, являющимся членами Профсоюза, при увольнении в связи с выходом на пенсию выплачивается единовременное пособие в размере двух должностных окладов.

Выплата единовременного пособия производится за счет стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной Организации.

Выплаты стимулирующего характера руководителям образовательных организаций Верховажского муниципального округа осуществляются в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

6. Порядок формирования фонда оплаты труда образовательных организаций

6.1. Фонд оплаты труда работников Организации формируется на календарный год исходя из численности работников, предусмотренных штатным расписанием, в соответствии с настоящим Положением с учетом:

- а) должностных окладов;
- б) выплат компенсационного характера;
- в) выплат стимулирующего характера.

6.2. Фонд оплаты труда работников Организации формируется за счет ассигнований из бюджета Верховажского муниципального округа в пределах общего объема ассигнований, выделяемых организаций на выполнение муниципального задания, а также за счет средств от приносящей доход деятельности.

Размер фонда оплаты труда работников Организации определяется Управлением образования администрации Верховажского муниципального округа, в ведении которого находится организация.

6.3. На выплаты стимулирующего характера Организациям направляется до 30 процентов фонда оплаты труда.

6.4. За счет экономии по фонду оплаты труда работникам Организации может быть выплачено единовременное вознаграждение, а также в исключительных случаях оказана материальная помощь: смерть самого работника, близких родственников, платные операции, приобретение дорогостоящих лекарств, при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, наводнение, кражи и т.д.) и иных случаях.

Материальная помощь работникам оказывается:

- работникам Организации - по решению руководителя Организации на основании письменного заявления работника;
- руководителю Организации - по решению Управления образования на основании письменного заявления руководителя Организации.

Приложение 1
к Положению по оплате труда работников
образовательных организаций
Верховажского муниципального округа

**НАПОЛНЯЕМОСТЬ КЛАССОВ (ГРУПП) ОРГАНИЗАЦИЙ,
ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, ПРИМЕНЯЕМАЯ
ДЛЯ РАСЧЕТА КОЭФФИЦИЕНТА НАПОЛНЯЕМОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ**

Виды образовательных организаций, классов (групп)	Наполняемость классов (групп), чел.
Общеобразовательные Организации	
общеобразовательные классы	25
Общеобразовательные Организации, имеющие в своей структуре интернат	20
Организации, осуществляющие образовательную деятельность по основным и дополнительным программам для граждан, проявивших выдающиеся способности	20
Группы для проведения факультативов, кружков, секций, элективных занятий во всех видах образовательных Организаций	12
Организации дополнительного образования детей	10
Общеобразовательные организации, осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (специальные (коррекционные) организации для детей с ограниченными возможностями здоровья, специальные (коррекционные) классы (группы) в общеобразовательных организациях, профессиональных образовательных организациях)	5 - 12

Приложение 2
к Положению по оплате труда работников
образовательных организаций
Верховажского муниципального округа

**ПОЛОЖЕНИЕ
о выплатах стимулирующего характера руководителям
образовательных
организаций Верховажского муниципального округа**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Вологодской области от 17.10.2008 года №1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из областного бюджета» (с изменениями) и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Вологодской области в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации руководителей общеобразовательных учреждений к повышению качества образовательного процесса.

2. Настоящее Положение определяет порядок назначения выплат стимулирующего характера за качество работы руководителям образовательных организаций, а также показатели оценки качества деятельности руководителей образовательных организаций.

3. Выплаты стимулирующего характера руководителям образовательных организаций производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда тех общеобразовательных организаций, где они работают, в целях усиления материальной заинтересованности руководителей образовательных организаций в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

4. Установление выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

5. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда руководителей образовательных организаций носит государственно-общественный характер.

6. Доля средств, направляемых образовательной организации на стимулирующие выплаты руководителю, составляет до 15% стимулирующей части фонда заработной платы образовательной организации, и определяется ежемесячно комиссией Управления образования в зависимости от размера стимулирующей части фонда заработной платы образовательной организации.

7. Выплаты стимулирующего характера начисляются руководителям образовательных организаций ежемесячно.

8. Стимулирующие выплаты руководителю образовательной организации устанавливаются за достигнутые результаты на основании показателей оценки его деятельности согласно пункту 13 настоящего Положения.

9. Распределение выплат стимулирующего характера руководителям образовательных организаций по результатам труда производится комиссией Управления образования по согласованию с выборным органом районной профсоюзной организации. Состав комиссии утверждается приказом начальника Управления образования.

10. Размер стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций устанавливается приказом Управления образования на основании протокола комиссии по согласованию с выборным органом районной организации профсоюза в соответствии с пунктом 14 настоящего положения.

11. Установление выплат стимулирующего характера руководителям образовательных организаций производится в соответствии с пунктом 15 настоящего Положения.

12. Премии руководителям образовательных организаций могут начисляться из стимулирующего фонда ОУ приказом Управления образования в течение месяца (квартала) по следующим основаниям:

- за качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий) муниципального, регионального или всероссийского уровней;
- за активное участие в развитии региональной и (или) муниципальной системы образования,
- за многолетний добросовестный и творческий труд к юбилейным датам руководителей образовательных организаций;
- за рациональное использование финансовых средств, отсутствие нарушений финансовой дисциплины;
- за участие в государственно-общественных органах управления образованием на муниципальном или областном уровнях.

13. Показатели деятельности руководителей образовательных организаций при установлении стимулирующих выплат:

13.1. Показатели эффективности деятельности руководителей общеобразовательных организаций:

	Показатели	Шкала
1.	Обеспечение доступности и качества общего образования	
1.1	Сохранение контингента обучающихся, в т.ч. отсутствие отчислений из организации в 1-9 классах, сохранение контингента в 10-11 классах	0-3
1.2	Организация проживания учащихся в пришкольном интернате	0-2
1.3	Организация подвоза обучающихся	0-3
1.4	Достижении учащимися более высоких показателей успеваемости и качества знаний в сравнении с предыдущим периодом	0-5
1.5	Наличие победителей и призеров олимпиад, конкурсов на муниципальном и региональном уровнях	0-3
1.6	Показатели качества обученности по итогам независимой экспертизы (ЕГЭ, новая форма итоговой аттестации в 9 классе)	0-5
1.7	Наличие выпускников, награжденных медалями	0-2
1.8	Доля выпускников, продолжающих обучение в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования	0-2
2.	Инновационная деятельность	

2.1	Работа в режиме муниципальной инновационной площадки	0-2
2.2	Работа в режиме базовой школы	0-3
2.3	Организация профильного обучения на 3 ступени образования	0-3
2.4	Доля педагогов, использующих современные педагогические технологии, в т.ч. компьютерные и Интернет-технологии	0-2
2.5	Наличие школьной медиатеки, АРМ учителя	0-2
2.6	Доля педагогов, работающих по инновационным программам, участвующих в экспериментальной работе	0-2
3.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	
3.1	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса и др.)	0-3
3.2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой, питьевой режимы и т.п.)	0-3
3.3	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимого объема текущего ремонта	0-3
3.4	Создание на базе общеобразовательного учреждения пункта проведения единого государственного экзамена	0-2
3.5	Выполнение требований к оформлению учреждения, кабинетов и состоянию пришкольной территории	0-3
4.	Кадровое обеспечение	
4.1	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав (соответствие образования и уровня квалификации преподаваемому предмету) Стабильность педагогического коллектива, привлечение молодых специалистов	0-4
4.2	Развитие педагогического творчества (презентация инновационного и актуального педагогического опыта на конференциях, семинарах, совещаниях, педагогических чтениях и других мероприятиях) на муниципальном и региональном уровнях	0-3
4.3	Доля педагогических и руководящих работников, повысивших квалификацию на образовательных курсах и прошедших различные формы межкурсовой подготовки, в том числе в области информационно-коммуникационных технологий	0-3
4.4	Наличие достижений в конкурсных отборах в рамках приоритетного национального проекта «Образование», грантах и др.	0-3
5.	Эффективность управленческой деятельности	
5.1	Состояние нормативно - правового обеспечения функционирования и развития образовательной организации	0-5
5.2	Организация деятельности в учреждении органов государственно-общественного управления	0-3
5.3	Отсутствие нарушений исполнительской дисциплины (качество ведения документации, своевременное представление	0-3

	отчетности и др. материалов)	
5.4	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, уровень их решения	0-2
5.5	Привлечение внебюджетных средств	0-2
5.6	Наличие доступной и открытой информации об учреждении (сайт, школьная пресса, ежегодные публичные доклады)	0-2
6. Сохранение здоровья обучающихся		
6.1	Доля детей, охваченных горячим питанием	0-3
6.2	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья школьников (праздники здоровья, спартакиады и др.)	0-2
6.3	Соблюдение техники безопасности и охраны труда (отсутствие фактов детского травматизма при организации образовательного процесса, отсутствие нарушений охраны труда)	0-2
6.4	Охват обучающихся спортивно-массовой работой и ее результативность	0-3
6.5	Организация отдыха и оздоровления школьников в каникулярное время, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления	0-3
6.6	Наличие и реализация в учреждении Программы здоровья, в том числе системы профилактики заболеваний, негативных зависимостей и т.д.	0-3
7. Результативность воспитания		
7.1	Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися	0-3
7.2	Наличие победителей и призеров олимпиад, конкурсов, конференций муниципального, областного, федерального уровней	0-3
7.3	Занятость учащихся во внеурочное время, организация различных форм внеклассной и внешкольной работы	0-3
Итого максимальное количество баллов		108

13.2 Показатели эффективности деятельности руководителей дошкольных образовательных учреждений:

	Показатели	Шкала
1. Обеспечение доступности и качества общего образования		
1.1 Количество и наполняемость групп	0-5	
1.2 Выполнение плана детодней	0-3	
1.3 Работа с семьями детей, не посещающих ДОУ	0-3	
1.4 Оказание дополнительных образовательных услуг	0-3	
2. Инновационная деятельность		
2.1 Работа в режиме муниципальной инновационной площадки	0-2	
2.2 Доля педагогов, использующих современные педагогические технологии, в т.ч. компьютерные и Интернет-технологии	0-3	
2.3 Доля педагогов, работающих по инновационным программам, участвующих в экспериментальной работе	0-2	
3. Создание условий для осуществления		

	учебно-воспитательного процесса	
3.1	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса и др.)	0-3
3.2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой, питьевой режимы и т.п.)	0-3
3.3	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимого объема текущего ремонта	0-3
3.4	Выполнение требований к оформлению учреждения, групповых помещений и состоянию территории, создание предметно-развивающей среды	0-3
4.	Кадровое обеспечение	
4.1	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав (соответствие образования и уровня квалификации преподаваемому предмету) Стабильность педагогического коллектива, привлечение молодых специалистов	0-4
4.2	Развитие педагогического творчества (презентация инновационного и актуального педагогического опыта на конференциях, семинарах, совещаниях, педагогических чтениях и других мероприятиях) на муниципальном и региональном уровнях	0-3
4.3	Доля педагогических и руководящих работников, повысивших квалификацию на образовательных курсах и прошедших различные формы межкурсовый подготовки, в том числе в области информационно-коммуникационных технологий	0-3
4.4	Наличие достижений в конкурсных отборах в рамках приоритетного национального проекта «Образование», грантах и др.	0-3
5.	Эффективность управленческой деятельности	
5.1	Состояние нормативно - правового обеспечения функционирования и развития образовательной организации	0-5
5.2	Организация деятельности в учреждении органов государственно-общественного управления	0-3
5.3	Отсутствие нарушений исполнительской дисциплины (качество ведения документации, своевременное представление отчетности и др. материалов)	0-3
5.4	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, уровень их решения	0-2
5.5	Привлечение внебюджетных средств	0-2
5.6	Наличие доступной и открытой информации об учреждении (сайт, ежегодные публичные доклады)	0-2
6.	Сохранение здоровья воспитанников	
6.1	Уровень заболеваемости воспитанников (количество дней, пропущенных 1 ребенком по болезни)	0-3
6.2	Организация и проведение мероприятий, способствующих	0-2

	сохранению и укреплению здоровья воспитанников (праздники здоровья, спартакиады и др.)	
6.3	Соблюдение техники безопасности и охраны труда (отсутствие фактов детского травматизма при организации образовательного процесса, отсутствие нарушений охраны труда)	0-2
6.4	Качество организации питания	0-3
6.5	Наличие и реализация в учреждении Программы здоровья, в том числе системы профилактики заболеваний, негативных зависимостей и т.д.	0-3
7.	Результативность образовательного процесса	
7.1	Качество выполнения образовательных программ	0-3
7.2	Качество готовности выпускников к школьному обучению	0-3
7.3	Количество детей, участвующих в конкурсах различного уровня	0-3
	Итого максимальное количество баллов	85

13.3 Показатели эффективности деятельности руководителей организаций дополнительного образования:

	Показатели	Шкала
1.	Обеспечение доступности и качества общего образования	
1.1	Сохранение контингента обучающихся	0-3
1.2	Достижение учащимися более высоких показателей освоения образовательных программ в сравнении с предыдущим периодом	0-5
1.3	Наличие победителей и призеров олимпиад, конкурсов на муниципальном и региональном уровнях	0-3
2.	Инновационная деятельность	
2.1	Работа в режиме муниципальной инновационной площадки	0-2
2.2	Доля педагогов, использующих современные педагогические технологии, в т.ч. компьютерные и Интернет-технологии	0-2
2.3	Доля педагогов, работающих по инновационным программам, участвующих в экспериментальной работе	0-2
3.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	
3.1	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса и др.)	0-3
3.2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой, питьевой режимы и т.п.)	0-3
3.3	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимого объема текущего ремонта	0-3
3.4	Выполнение требований к оформлению учреждения, кабинетов и состоянию территории организации	0-3
4.	Кадровое обеспечение	
4.1	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав (соответствие образования и уровня квалификации преподаваемому предмету)	0-4

	Стабильность педагогического коллектива, привлечение молодых специалистов	
4.2	Развитие педагогического творчества (презентация инновационного и актуального педагогического опыта на конференциях, семинарах, совещаниях, педагогических чтениях и других мероприятиях) на муниципальном и региональном уровнях	0-3
4.3	Доля педагогических и руководящих работников, повысивших квалификацию на образовательных курсах и прошедших различные формы межкурсовой подготовки, в том числе в области информационно-коммуникационных технологий	0-3
4.4	Наличие достижений в конкурсных отборах в рамках приоритетного национального проекта «Образование», грантах и др.	0-3
5.	Эффективность управленческой деятельности	
5.1	Состояние нормативно - правового обеспечения функционирования и развития образовательной организации	0-5
5.2	Организация деятельности в учреждении органов государственно-общественного управления	0-3
5.3	Отсутствие нарушений исполнительской дисциплины (качество ведения документации, своевременное представление отчетности и др. материалов)	0-3
5.4	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, уровень их решения	0-2
5.5	Привлечение внебюджетных средств	0-2
5.6	Наличие доступной и открытой информации об учреждении (сайт, пресса, ежегодные публичные доклады)	0-2
6.	Сохранение здоровья обучающихся	
6.1	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья обучающихся (праздники здоровья, спартакиады и др.)	0-2
6.2	Соблюдение техники безопасности и охраны труда (отсутствие фактов детского травматизма при организации образовательного процесса, отсутствие нарушений охраны труда)	0-2
6.3	Организация обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	0-3
6.4	Организация отдыха и оздоровления детей в каникулярное время, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления	0-3
6.5	Наличие и реализация в учреждении Программы здоровья, в том числе системы профилактики заболеваний, негативных зависимостей и т.д.	0-3
	Итого максимальное количество баллов	72

14. Методика оценки качества профессиональной деятельности руководителя образовательной организации.

14.1. Выплаты стимулирующего характера руководителям образовательных

организаций устанавливаются на основе показателей качества профессиональной деятельности.

14.2. Деятельность руководителя по каждому из показателей оценивается баллами в зависимости от степени достижения результатов.

14.3. Размер выплаты стимулирующего характера в денежном выражении каждому руководителю образовательной организации определяется по следующей формуле:

$$СН_p = \frac{\Phi_{ch}}{СБ_b} \times СБ_p,$$

где:

СН_p - стимулирующая выплата конкретному руководителю;

Φ_{ch} - фонд стимулирующих выплат;

СБ_b - сумма баллов всех руководителей образовательных организаций, получающих стимулирующие выплаты;

СБ_p - сумма баллов конкретного руководителя образовательной организации по показателям оценки качества его профессиональной деятельности.

15. Регламент установления выплат стимулирующего характера руководителям образовательных организаций:

15.1. Регламент определяет порядок назначения стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций, которые устанавливаются в форме ежемесячных выплат.

15.2. Для оценки профессиональной деятельности руководителей образовательных организаций ежегодно создается комиссия в количестве не более 5 человек.

15.3. В состав комиссии входят представители Управления образования, выборного органа районной профсоюзной организации.

15.4. Персональный состав комиссии и его председатель утверждается приказом Управления образования.

15.5. Заседания комиссии проводятся ежемесячно.

15.6. Руководители образовательных организаций по запросу направляют председателю комиссии необходимые сведения и информационно-аналитические материалы о деятельности образовательной организации.

15.7. На заседании комиссии анализируются предоставленные материалы и выставляются баллы по каждому показателю.

15.8. Председатель комиссии знакомит каждого руководителя образовательной организации с результатами работы экспертной комиссии под личную подпись.

15.9. При наличии разногласий в оценке деятельности по какому-либо показателю приглашается эксперт(ы), ответственный(е) за оценку данного показателя. Если разногласия не урегулированы, составляется протокол разногласий с мотивированным обоснованием выставленных баллов, который подписывается председателем экспертной комиссии и руководителем образовательной организации и передаётся вместе с показателями по данному руководителю образовательной организации для вынесения окончательного решения в Управление образования.

15.10. Председатель комиссии составляет сводный протокол по всем руководителям образовательных организаций в разрезе показателей, итогового

балла по каждому руководителю, суммой всех итоговых баллов и передает его в Управление образования.

15.11. Управление образования:

– определяет денежное содержание одного балла - основного расчётного показателя для определения размера стимулирующих выплат каждому руководителю путем деления денежного выражения общего фонда стимулирующих выплат на общее число баллов всех руководителей образовательных организаций;

– устанавливает выплату в денежном выражении каждому руководителю образовательной организации путем умножения денежного выражения одного балла на число баллов, полученных каждым руководителем;

- издает соответствующий приказ.