

Согласовано:

«27» августа 2019г.
Зам. мэра Усть-Удинского района
по социальным вопросам

 Черных О.И.

Утверждено:

начальник УОМО
«Усть-Удинский район»



 Пешкова Л.В.

**Положение
о системе оплаты труда руководителей, заместителей руководителя и
главных бухгалтеров
муниципальных общеобразовательных учреждений,
подведомственных Управлению образования муниципального
образования «Усть – Удинский район»,
отличной от Единой тарифной сетки
(в редакции Приказа № 189 от 27.08.2019г.)**

Согласовано

Председатель РК Усть-Удинской
Районной организации Профсоюза
Работников образования и науки
Усть-Удинская Равинская О.А.
районная
организация
Иркутской
области



2019г.

р.п. Усть-Уда
2019г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров муниципальных общеобразовательных учреждений, подведомственных Управлению образования муниципального образования «Усть – Удинский район» (далее УОМО), отличной от Единой тарифной сетки, разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ;
- Законом Иркутской области от 27 декабря 2016 года N 131-ОЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области,

Приказом Министерства образования Иркутской области N 93-мпр от 7 ноября 2017 г. (в ред. Приказов министерства образования Иркутской области от 21.11.2018 N 128-мпр и от 26.12.2018 № 151-мпр, с изм., внесенными Приказом министерства образования Иркутской области от 10.01.2018 N 1-мпр),

Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»,

Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (с изменениями и дополнениями); 1.2. Положение служит основанием для формирования системы оплаты труда руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров муниципальных общеобразовательных учреждений, подведомственных УОМО «Усть – Удинский район» и включает в себя:

- определение размеров должностных окладов,
- условия осуществления выплат компенсационного характера,
- условия осуществления выплат стимулирующего характера.

1.3. Заработная плата руководителя (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с системой оплаты труда, отличной от Единой тарифной сетки, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений, подведомственных УОМО «Усть – Удинский район», при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения работ по той же квалификации.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

2.1. Заработная плата руководителя муниципального общеобразовательного учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются трудовым договором, приказами УОМО «Усть-Удинский район».

Должностной оклад руководителя образовательного учреждения устанавливается в кратном отношении к размеру средней заработной платы основного персонала возглавляемого им образовательного учреждения и составляет до 3,0 размеров указанной средней заработной платы, исчисляемой в определенном порядке. Кратность увеличения должностного оклада руководителя образовательного учреждения устанавливается согласно положению.

2.2. Заработная плата руководителя муниципального общеобразовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$ЗП = ДО + Кв + Св$, где
ЗП – заработная плата,
ДО – должностной оклад,
Кв – компенсационные выплаты,
Св – стимулирующие выплаты.

2.3 Должностной оклад руководителя муниципального общеобразовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$ДО = СЗПоп * ККопр$, где

ДО – должностной оклад,

СЗПоп – средняя заработная плата основного персонала образовательного учреждения,

ККопр – коэффициент кратности по объемным показателям работы руководителей образовательных учреждений

2.4. При расчете средней заработной платы основного персонала муниципального общеобразовательного учреждения учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения по основной должности.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный учебный год (с 01.01 по 31.12 года, предшествующего проведению заседания комиссии по установлению объемных показателей для определения размера коэффициента кратности года), работы учреждения.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

2.4.1. Средняя заработная плата работников основного персонала муниципального общеобразовательного учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

2.4.2. При определении среднемесячной численности работников основного персонала муниципального общеобразовательного учреждения учитывается:

1) среднемесячная численность работников основного персонала муниципального общеобразовательного учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени;

2) среднемесячная численность работников основного персонала муниципального общеобразовательного учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени;

3) среднемесячная численность работников основного персонала муниципального общеобразовательного учреждения, являющихся внешними совместителями.

2.4.3. Среднемесячная численность работников основного персонала муниципального общеобразовательного учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала муниципального общеобразовательного учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала муниципального общеобразовательного учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала муниципального общеобразовательного учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени.

2.4.4. Работники основного персонала муниципального общеобразовательного учреждения, работающие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала муниципального общеобразовательного учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет среднемесячной численности работников основного персонала муниципального общеобразовательного учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человекоднев, отработанных данными работниками, путем деления общего числа отработанных человекочасов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

18 часов – на 3,6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 3 часа (при шестидневной рабочей неделе).

2) определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человекоднев на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

2.5. К основному персоналу муниципального общеобразовательного учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано образовательное учреждение:

- **учитель (для общеобразовательных учреждений),**
- **воспитатель (для учреждений, носящих статус «школа-сад»),**
- **педагог дополнительного образования,**
- **социальный педагог,**
- **педагог-психолог,**
- **учитель-логопед,**
- **педагог-организатор,**
- **старший вожатый,**
- **мастер производственного обучения,**
- **преподаватель (кроме преподавателей, отнесенных к ППС),**
- **преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности,**
- **учитель-дефектолог,**
- **педагог-библиотекарь.**

2.6. Для расчета коэффициента кратности по объемным показателям работы руководителя (ККопр) образовательного учреждения применяется система объемных

показателей. (Приложения № 1, №4). В соответствии с суммой набранных баллов устанавливаются размеры коэффициента до 3,0.

Конкретный размер коэффициента определяется пропорционально набранным баллам объемных показателей.

Определение коэффициента кратности по объемным показателям работы руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений производится один раз в год (или дополнительно по решению УОМО, в случае изменений существенных условий трудового договора, в соответствии с нормами действующего законодательства) комиссией Управления образования МО «Усть – Удинский район».

2.7. Должностные оклады руководителям начальных общеобразовательных учреждений с количеством обучающихся до 50 человек, устанавливаются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме 10 часов в неделю.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РУКОВОДИТЕЛЮ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

3.1. Руководителям муниципальных общеобразовательных учреждений, подведомственных Управлению образования МО «Усть – Удинский район» устанавливаются компенсационные выплаты:

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в сельской местности и р.п. Усть – Уда;

Условия и размер их применения устанавливаются в соответствии с действующими нормативно – правовыми актами Российской Федерации, Иркутской области, РМО «Усть – Удинский район».

3.2. Выплаты компенсационного характера руководителям муниципальных общеобразовательных учреждений, устанавливаются к должностным окладам в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента РФ, постановлениями правительства РФ или законами и нормативными актами Иркутской области, РМО «Усть – Удинский район».

3.3. Иные виды выплат компенсационного характера, предусмотренные Перечнем видов выплат компенсационного характера муниципальных учреждений районного муниципального образования «Усть – Удинский район» устанавливаются руководителям образовательных учреждений по согласованию с начальником Управления образования МО «Усть – Удинский район».

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РУКОВОДИТЕЛЮ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование руководителя к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Руководителям учреждения по результатам работы выплачиваются стимулирующие выплаты пропорционально отработанному времени.

Выплаты стимулирующего характера делятся на постоянные, вносящиеся в тарификацию и переменные, назначаемые по результатам работы за определенный период времени.

К обязательным стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты за стаж работы;
- отличие в профессиональном развитии.

4.2. Решение об установлении выплат стимулирующего характера руководителю образовательного учреждения принимает начальник Управления образования МО «Усть-Удинский район», с учетом рекомендаций комиссии по определению стимулирующих выплат руководителям образовательных учреждений при Управлении образования МО «Усть – Удинский район» в соответствии с настоящим положением в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.

4.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются на определенный период времени (месяц, квартал, год).

4.4. Для назначения и определения размера стимулирующих выплат руководителю вводятся показатели (критерии) и шкала показателей (критериев) (Приложение № 3, № 5). Каждому показателю (критерию) присваивается определенное максимальное количество баллов. Определение размера стимулирующих выплат производится на основании подсчета баллов. Размер стимулирующих выплат и основания для их начисления пересматриваются ежеквартально, ежегодно или, при необходимости, ежемесячно согласно приложению (по стимулирующим выплатам) по результатам работы за истекший период.

4.5. Выплаты стимулирующего характера руководителям муниципальных общеобразовательных учреждений утверждаются приказом начальника УОМО «Усть – Удинский район».

4.6. Единовременное премирование руководителей производится за достижение высоких результатов деятельности в пределах фонда оплаты труда по следующим основным показателям:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
- проявление творческой инициативы и самостоятельности в отношении должностных обязанностей;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ.

Премияльные выплаты производятся при наличии экономии фонда оплаты труда, предусмотренного на стимулирование руководителя, по итогам определенного комиссией УОМО периода (месяц, квартал, год) на основании приказа начальника УОМО «Усть – Удинский район», в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

4.7. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности не выплачиваются при наличии дисциплинарного взыскания за нарушения руководителем трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка, санитарно - эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья, и других норм действующего законодательства.

Стимулирующие выплаты не выплачиваются на период действия дисциплинарного взыскания. В соответствии со ст. 194 Трудового кодекса РФ, начальник Управления образования до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с руководителя по собственной инициативе, просьбе самого руководителя.

4.8. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности могут быть уменьшены также за:

- а) некачественное исполнение своих должностных обязанностей, поручений администрации района и начальника Управления образования, снижение качественных показателей работы;
- б) обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;
- в) изменение содержания выполняемых функциональных обязанностей, утвержденного решением учредителя;
- г) нарушение норм и правил поведения, халатное отношение к сохранности материально-технической базы, пассивность в участии в жизнедеятельности и

общественных мероприятиях внутри образовательного учреждения и на других уровнях, наличие ошибок в ведении документации.

4.9. Не назначение стимулирующих выплат (полное или частичное) производится за тот период, в котором допущено упущение в работе, и оформляется приказом начальника УОМО «Усть – Удинский район» с указанием периода и причин, повлекших не назначение стимулирующих выплат.

4.10. Размер средств централизованного стимулирующего фонда руководителя определяется ежегодно (определяется с 01 января на текущий год). Управлением образования муниципального образования «Усть – Удинский район» в пределах выделенного фонда с учетом типа и вида образовательного учреждения.

4.11. Не использованная часть централизованного стимулирующего фонда руководителя используется для стимулирования работников данного образовательного учреждения.

4.12. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных или внебюджетных) финансовых средств, начальник Управление образования вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить или отменить их выплату.

4.13. Руководителю муниципального общеобразовательного учреждения начисляются обязательные стимулирующие выплаты за стаж работы от должностного оклада в размерах, определенных в соответствии с Приложением № 6., в зависимости от фактически занимаемой работником ставки по основному месту работы, но не более чем за одну ставку.

Стаж работы рассчитывается путем учета рабочего времени по основному месту работы.

Условия, сохраняющие стаж работы, при поступлении работника в учреждение с другой работы, следующие:

1) трудоустройство в течение одного месяца:

со дня увольнения из учреждений, указанных в пункте 4.17 настоящего Положения; после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей, указанных в пункте 4.17 настоящего Положения, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

со дня увольнения с государственной или муниципальной службы;

со дня прекращения отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

2) трудоустройство в течение шести месяцев:

со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждений, указанных в пункте 4.17 настоящего Положения;

со дня увольнения со службы в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации.

4.14. При совмещении должностей (профессий), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, выплата за стаж работы применяется к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по основной работе.

4.15. Установление выплаты за стаж работы производится на основании приказа начальника УОМО «Усть-Удинский район». Стаж работы определяется комиссией по установлению трудового стажа, созданной приказом Начальника УОМО «Усть-Удинский район».

4.16. Основными документами для определения стажа работы, дающего право на установление выплаты за стаж работы являются трудовая книжка, а также иные документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление выплаты за стаж работы (справки, выписки из приказов, лицевые счета и

ведомости на выдачу заработной платы, удостоверения, характеристики, письменные трудовые договоры и соглашения с отметками об их исполнении, трудовые, послужные и формулярные списки, военный билет).

4.17. Стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включает в себя:

службу в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации;
нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
замещение муниципальных, государственных должностей;
работа в научных и образовательных организациях на должностях руководителей, научных сотрудников, специалистов, работа которых связана с осуществлением научной деятельности, и профессорско-преподавательского состава.

4.18. Обязательные стимулирующие выплаты за отличие в профессиональном развитии по основному месту работы устанавливаются за:

-орден СССР: орден Ленина, орден Октябрьской Революции, орден Трудового Красного Знамени, орден "Знак Почета", орден Трудовой Славы, имеющим почетное звание "Народный учитель Российской Федерации", - 10 процентов от оклада (ставки) средней заработной платы основного персонала муниципального образовательного учреждения;

-государственные награды СССР, РСФСР, Российской Федерации: орден Жукова, орден "За заслуги перед Отечеством" всех степеней, орден Почета, орден Дружбы, орден Святого апостола Андрея Первозванного, медаль Жукова, медаль ордена "За заслуги перед Отечеством" всех степеней, медаль "За трудовое отличие", медаль "За трудовую доблесть", почетное звание "Заслуженный учитель школы РСФСР", почетное звание "Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР", почетное звание "Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР", почетное звание "Заслуженный учитель Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный деятель науки Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный врач Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный юрист Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный метеоролог Российской Федерации", при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, - 7 процентов от оклада (ставки) средней заработной платы основного персонала муниципального образовательного учреждения;

-награды министерства просвещения СССР, РСФСР, Государственного Комитета СССР по профессионально-техническому образованию, министерства образования и науки Российской Федерации: значок (нагрудный значок) "Отличник просвещения СССР", значок "Отличник образования СССР", значок "Отличник образования РСФСР", значок "Отличник народного просвещения", значок "Отличник народного образования", значок "Отличник профессионально-технического образования РСФСР", значок "Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации", медаль К.Д.Ушинского, нагрудный знак "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", почетное звание "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы образования Российской Федерации".

Федерации", - 5 процентов от оклада (ставки) средней заработной платы основного персонала муниципального образовательного учреждения.

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

5.1. Заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в трудовом договоре.

Должностные оклады заместителей руководителей образовательного учреждения устанавливаются на 10-45 процентов ниже должностного оклада руководителей этих учреждений. Должностные оклады главных бухгалтеров образовательных учреждений устанавливаются на 10-60 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

5.2. Заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$$ЗП = ДО + Кв + Св, \text{ где}$$

ЗП – заработная плата,
ДО – должностной оклад,
Кв – компенсационные выплаты,
Св – стимулирующие выплаты.

5.3. Должностной оклад заместителей руководителя и главного бухгалтера рассчитывается по формуле:

$$ДО = Ор, \text{ где}$$

ДО – должностной оклад,

Ор – оклад установленный на 10 – 45 процентов ниже должностного оклада руководителя для заместителей руководителя; оклад установленный на 10 – 60 процентов ниже должностного оклада руководителя для главного бухгалтера.

5.4. Размер должностного оклада заместителям руководителя и главному бухгалтеру определяет руководитель учреждения в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.

5.5. Заработная плата заместителей руководителя и главных бухгалтеров (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки, при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения работ по той же квалификации.

6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРИМЕНЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА ДЛЯ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

6.1. Заместителям руководителей и главному бухгалтеру муниципальных общеобразовательных учреждений, подведомственных УОМО «Усть – Удинский район» устанавливаются компенсационные выплаты

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в сельской местности и р.п. Усть - Уда.

Условия и размер их применения устанавливаются в соответствии с действующими нормативно – правовыми актами Российской Федерации, Иркутской области, РМО «Усть – Удинский район».

6.2. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителей, главному бухгалтеру муниципальных общеобразовательных учреждений, подведомственных УОМО «Усть – Удинский район», устанавливаются к должностным окладам в процентах

или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента РФ, постановлениями правительства РФ или законами и нормативными актами Иркутской области.

6.3. Иные виды выплат компенсационного характера, предусмотренные Перечнем видов выплат компенсационного характера муниципальных учреждений районного муниципального образования «Усть – Удинский район» (Постановление мэра от 20.08.2010 г № 333) заместителям руководителей, главному бухгалтеру устанавливает руководитель учреждения в соответствии с действующим законодательством по согласованию с УОМО «Усть – Удинский район».

7. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ДЛЯ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

7.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование руководителя к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Заместителям руководителя и главным бухгалтерам учреждения по результатам работы выплачиваются стимулирующие выплаты пропорционально отработанному времени.

Выплаты стимулирующего характера делятся на постоянные, вносящиеся в тарификацию и переменные, назначаемые по результатам работы.

К обязательным стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты за стаж работы;
- отличие в профессиональном развитии.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера заместителям руководителей и главному бухгалтеру принимает руководитель муниципального общеобразовательного учреждения, с учетом рекомендаций комиссии, созданной в образовательном учреждении с участием представительного органа работников, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательного учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников образовательного учреждения.

7.2. Для назначения и определения размера стимулирующих выплат заместителям руководителя и главным бухгалтерам, в учреждении разрабатываются и вводятся показатели (критерии) и шкала показателей (критериев). Данные показатели (критерии) и шкала показателей (критериев) входят в единый локальный нормативный акт, который регулирует оплату труда всего коллектива образовательного учреждения. Каждому показателю (критерию) присваивается определённое максимальное количество баллов. Определение размера стимулирующих выплат производится на основании подсчета баллов. (Приложение № 2).

7.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются на определенный период времени (месяц, квартал, год).

7.4. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру утверждаются приказом руководителя муниципального общеобразовательного учреждения.

7.5. В течение определенного времени руководителями муниципальных общеобразовательных учреждений ведется мониторинг профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям, позволяющий провести рейтинговый подсчет баллов, на основе которого производится определение выплат стимулирующего характера на следующее полугодие.

7.6. Единовременное премирование заместителей руководителя и главных бухгалтеров производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

а) выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;

б) проявление творческой инициативы и самостоятельности в отношении к должностным обязанностям;

в) выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ.

7.7. Заместителям руководителя и главным бухгалтерам может выплачиваться единовременная премия.

Единовременная премия по итогам года выплачивается работникам за счет экономии фонда оплаты труда.

Единовременное премирование заместителей руководителя и главных бухгалтеров осуществляется на основании приказа руководителя образовательного учреждения, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

7.8. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности не выплачиваются при наличии дисциплинарного взыскания за нарушения заместителями руководителя и главными бухгалтерами трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка, санитарно - эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья, и других норм действующего законодательства.

Стимулирующие выплаты не выплачиваются на период действия дисциплинарного взыскания. В соответствии со ст.194 Трудового кодекса РФ руководитель муниципального общеобразовательного учреждения до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с заместителей руководителя, главных бухгалтеров по собственной инициативе, просьбе самих вышеуказанных работников.

7.9. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности уменьшаются при следующих обстоятельствах:

а) некачественное исполнение своих должностных обязанностей, поручений руководителя учреждения, снижение качественных показателей работы;

б) обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;

в) изменение содержания выполняемых функциональных обязанностей, утвержденного решением руководителя;

г) нарушение норм и правил поведения, халатное отношение к сохранности материально-технической базы, пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри образовательного учреждения и на других уровнях, наличие ошибок в ведении документации.

7.10. Размер средств централизованных на назначение стимулирующих выплат заместителям руководителя и главным бухгалтерам определяется руководителем ежегодно в пределах выделенного фонда.

7.11. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных или внебюджетных) финансовых средств, руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить либо отменить их выплату.

7.12. Заместителю руководителя и главного бухгалтера начисляются обязательные стимулирующие выплаты за стаж от должностного оклада в размерах, определенных в соответствии с Приложением № 6., в зависимости от фактически занимаемой работником ставки по основному месту работы, но не более чем за одну ставку:

Стаж работы рассчитывается путем учета рабочего времени по основному месту работы.

Условия, сохраняющие стаж работы, при поступлении работника в учреждение с другой работы, следующие:

1) трудоустройство в течение одного месяца:

со дня увольнения из учреждений, указанных в пункте 7.13 настоящего Положения; после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей, указанных в пункте 7.13 настоящего Положения, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

со дня увольнения с государственной или муниципальной службы;

со дня прекращения отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

2) трудоустройство в течение шести месяцев:

со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждений, указанных в пункте 7.13 настоящего Положения;

со дня увольнения со службы в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации.

При совмещении должностей (профессий), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, стаж работы применяется к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по основной работе.

Установление выплаты за стаж работы производится на основании приказа руководителя учреждения. Стаж работы определяется комиссией по установлению трудового стажа, созданной приказом руководителем учреждения.

Основными документами для определения стажа работы, дающего право на установление выплаты за стаж работы являются трудовая книжка, а также иные документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление выплаты за стаж работы (справки, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы, удостоверения, характеристики, письменные трудовые договоры и соглашения с отметками об их исполнении, трудовые, послужные и формулярные списки, военный билет).

7.13. Стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включает в себя:

службу в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации;

нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

замещение муниципальных, государственных должностей;

работа в научных и образовательных организациях на должностях руководителей, научных сотрудников, специалистов, работа которых связана с осуществлением научной деятельности, и профессорско-преподавательского состава.

7.14. Обязательные стимулирующие выплаты за отличия в профессиональном развитии по основному месту работы устанавливаются за:

-орден СССР: орден Ленина, орден Октябрьской Революции, орден Трудового Красного Знамени, орден "Знак Почета", орден Трудовой Славы, имеющим почетное звание "Народный учитель Российской Федерации", - 10 процентов от должностного оклада (ставки);

-государственные награды СССР, РСФСР, Российской Федерации: орден Жукова, орден "За заслуги перед Отечеством" всех степеней, орден Почета, орден Дружбы, орден Святого апостола Андрея Первозванного, медаль Жукова, медаль ордена "За заслуги перед Отечеством" всех степеней, медаль "За трудовое отличие", медаль "За трудовую доблесть", почетное звание "Заслуженный учитель школы РСФСР", почетное звание "Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР", почетное звание "Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР", почетное звание "Заслуженный учитель Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный деятель науки Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации", почетное звание

"Заслуженный работник культуры Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный врач Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный юрист Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный метеоролог Российской Федерации", при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, - 7 процентов от должностного оклада (ставки);

-награды министерства просвещения СССР, РСФСР, Государственного Комитета СССР по профессионально-техническому образованию, министерства образования и науки Российской Федерации: значок (нагрудный значок) "Отличник просвещения СССР", значок "Отличник образования СССР", значок "Отличник образования РСФСР", значок "Отличник народного просвещения", значок "Отличник народного образования", значок "Отличник профессионально-технического образования РСФСР", значок "Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации", медаль К.Д.Ушинского, нагрудный знак "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", почетное звание "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", - 5 процентов от должностного оклада (ставки).

8. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ

8.1. Из фонда оплаты труда заместителям руководителя и главным бухгалтерам образовательных учреждений может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами образовательных учреждений. Решение об оказании материальной помощи заместителям руководителя и главным бухгалтерам и ее конкретных размерах принимает руководитель образовательного учреждения на основании письменного заявления работника.

8.2. Руководителям образовательных учреждений может быть выплачена материальная помощь при утрате трудоспособности более трех недель и необходимости дорогостоящего лечения и (или) приобретения дорогостоящих медикаментов – в размере до пяти минимальных размеров оплаты труда.

8.3. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных или внебюджетных) финансовых средств, материальная помощь, перечисленным в п. 8.1., п. 8.2. категориям работников, не выплачивается.

Приложение № 1 к Положению о системе оплаты труда
руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров
муниципальных общеобразовательных учреждений,
подведомственных Управлению образования муниципального
образования «Усть-Удинский район», отличной от Единой тарифной
сетки

Объемные показатели для определения размера коэффициента кратности

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов	Периодичность предоставления отчетности
1	Численность обучающихся в общеобразовательном учреждении	До 100 обучающихся	1	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
		От 101 до 250 учащихся	2	
		от 251 до 400 учащихся	3	
		от 401 и более учащихся	4	
2	Количество работников в учреждении	до 30 работников	1	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
		от 31 до 50 работников	2	
		51 и более работников	3	
3	Наличие реализуемой программы развития образовательного учреждения	Локальный НПА об утверждении программы развития образовательного учреждения, промежуточный отчет об исполнении программы	0,5	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
4	Наличие филиалов, структурных подразделений, учебно – консультационных пунктов, интерната при образовательном учреждении	НПА об открытии площадки (площадок) в образовательном учреждении	По 1 за каждый вид, но не более 3	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
5	Представление публичного доклада (отчета) о деятельности образовательного учреждения (в СМИ, или на сайте ОУ, в электронном виде в УОМО)	Размещение на сайте учреждения и управления образования	0,5	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
6	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения	По итогам мониторинга	1	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
7	Наличие 1-4 печей отопления Наличие 5-и и более печей отопления Наличие собственных котельных	По отчетной документации	0,5	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
			1	
			1	
8	Организация обучения детей с ограниченными возможностями здоровья (дети-инвалиды, дети, обучающиеся по специальным коррекционным программам)	По отчетной документации	1	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
9	Качество оказания бюджетной услуги в сфере общего образования	За сохранению контингента обучающихся (отсутствие отсева, отслеживание дальнейшего обучения, трудоустройства)	1	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
		Освоение обучающимися образовательного минимума при сравнении уровня успеваемости и качества (по обязательным предметам) со средне районным по категориям (НОШ – качество знаний ООШ – результаты ГИА)	1	

		СОШ - За высокие результаты ЕГЭ (1 место в рейтинге-5 баллов, 2 место-4 балла, 3 место 3 балла, 4 место-2 балла, 5 место- 1 балл) Кроме того, 1 балл по рейтингу результатов основных экзаменов)	До 5 баллов 1	
11.	Наличие групп продленного дня	Локальный НПА, отчет ОШ - 1	0,5	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
12.	Наличие детей, обучающихся в дистанционном режиме	НПА, приказы	0,5	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
13.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов (имеющих разрешение на эксплуатацию)	при наличии паспорта	1	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
14.	<u>Проведение мероприятий по дополнительному оснащению</u> оборудованных и используемых в образовательном процессе учреждения спортивной площадки, стадиона в соответствии с требованиями	при наличии паспорта до проведенных работ и после	1	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
15.	<u>Проведение мероприятий по дополнительному оснащению</u> оборудованного спортивного зала в соответствии с требованиями	при наличии паспорта	1	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
16.	Наличие игровой (ых) площадок в соответствии с требованиями (для ОУ, имеющих группы кратковременного пребывания)	при наличии паспорта	1	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
18.	Наличие и использование в учебном процессе библиотеки с читальным залом	не менее чем на 10 человек	0,5	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
19.	Наличие и использование в учебном процессе оборудованных мастерских, соответствующих программам предмета "Технология"	при наличии паспорта	1	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
20.	Работа образовательного учреждения в 2 смены	Локальный НПА, отчет ОШ - 1	1	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
21.	Наличие локальной компьютерной сети в кабинете информатики. Наличие локальной компьютерной сети между компьютерами директора и другими компьютерами административного персонала (заместителей руководителя)	за наличие	0,5	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
22.	Наличие музея в образовательном учреждении	при наличии паспорта	0,5- постоянно действующая выставка до 1,5-музей	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
23.	Организация работы районных летних оздоровительных лагерей на своей базе	за проведение без замечаний	До 2	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
24.	Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году	наличие подписанного акта готовности всеми членами комиссии в установленные сроки	1	1 раз в год по состоянию на 01 сентября

25.	Наличие собственного оборудованного, лицензированного (самим учреждением или ЦРБ) медицинского кабинета	при наличии паспорта, лицензии	1	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
26.	Наличие собственной оборудованной столовой	наличие (отсутствие замечаний от надзорных органов)	0,5	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
27.	Наличие собственного оборудованного пищеблока	наличие (отсутствие замечаний от надзорных органов)	0,5	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
28.	Организация горячего питания обучающихся школ Организация буфетного питания в малокомплектных школах	Мониторинг специалистов УОМО, отсутствие замечаний от надзорных органов	1 0,5	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
29.	Проведение летней оздоровительной кампании (лагеря дневного пребывания, участие в районных лагерях, проведения летнего лагеря учреждения и др.)	Мониторинг РМК	0,5	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
30.	Организация подвоза детей Дополнительно: за дополнительную работу и напряженность при организации работы образовательного учреждения, связанную с организацией бесперебойного подвоза детей в образовательное учреждение (показатель рассматривается, если не было замечаний по организации подвоза): -Дополнительный большой объем работы (большая отдаленность от заправочных станций, и (или) несколько маршрутов подвоза, и (или) значительное количество подвозимых детей и др.) – 2 -Дополнительный объем работы (отдаленность от заправочных станций, несколько маршрутов подвоза и др.) – 1	Имеется лицензия, имеются паспорта маршрутов и др. требуемые документы (инструкции по перевозке, график подвоза и др.)	1 2 1	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
31.	Имеется пришкольный участок, ведется учебно-опытная работа, выращиваются с/х культуры для школьной столовой	Мониторинг РМК, отчет об учебно-опытной работе	0,5	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
32.	Организация работы детских объединений на собственной базе (кружки, секции и др.) До 30% от численности обучающихся в ОУ Более 30% от численности обучающихся в ОУ	Отчет, имеются указанные в приложении к лицензии программы	0,5 1	1 раз в год по состоянию на 01 января
33.	Наличие более одного здания учреждения, где организуется учебно-воспитательный процесс (кроме зданий мастерских)	Технический паспорт	1	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
35.	Размещение на базе учреждения органа проведения Государственной итоговой аттестации выпускников 11 классов (пункта приема ЕГЭ, Пункта приема и обработки информации)	Приказ УОМО	2	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
36.	Организация работы сети ОУ по профильному обучению	Приказ УОМО	0,5	1 раз в год по состоянию на 01 сентября

37.	За напряженность и специфические условия организации качественной работы в образовательном учреждении детей дошкольного возраста	Приказ УОМО	0,5	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
38.	За напряженность и специфические условия организации работы образовательного учреждения в труднодоступной отдаленной местности Усть-Удинского района	Мониторинг специалистов УОМО	до 6	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
39.	За представление района на федеральных и областных мероприятиях по поручению УОМО: Мероприятия, требующие значительного объема подготовительной работы – 1 Мероприятия, требующие среднего объема подготовительной работы – 0,5 Мероприятия, не требующие большого и среднего объема подготовительной работы – 0,25 В случае победы или занятия призового (1,2,3) места показатель удваивается	Приказ УОМО	до 2	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
40.	За открытие по поручению УОМО на базе учреждения пилотных площадок, пунктов, центров и др.	Приказ УОМО	0,5	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
41.	За организацию работы по обеспечению безопасных условий работы учреждения, на территории которого ведется строительство	Приказ УОМО	1	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
43.	Наличие в ОУ педагога, являющегося руководителем методического органа районного уровня (руководитель РМО, методического совета и др.) 0,25 за каждого руководителя, но не более 2-х баллов	Приказ УОМО	до 2	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
44.	Экспертное обеспечение образовательным учреждением мероприятий районного уровня, связанных с контролем качества преподавания предметов, конкурсной деятельностью, аттестацией, проведением олимпиад и др. Большой объем выполняемой экспертной работы (берется количество мероприятий связанных с экспертной деятельностью) – 1 Средний объем выполняемой экспертной работы (берется количество мероприятий связанных с экспертной деятельностью) – 0,5 Малый объем выполняемой экспертной работы (берется количество мероприятий связанных с экспертной деятельностью) – 0,25	Приказ УОМО	до 1	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
45.	Организация и внедрение вариативных форм дошкольного образования, в т.ч. информационно-просветительской работы с родителями (семейные клубы, материнские школы, группы выходного дня и др.)	Приказ УОМО	0,5	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
46.	Дополнительная работа, значительно увеличивающая объем, сложность и напряженность работы руководителя образовательного учреждения по поручению УОМО	Приказ УОМО	до 2	1 раз в год по состоянию на 01 сентября

Максимальное значение коэффициента кратности увеличения должностного оклада руководителя муниципального общеобразовательного учреждения: 3,0

В случае получения баллов с десятичными долями, коэффициент берется в пропорциональном размере. Например, получено 19,5 баллов – берется коэффициент 1,85

Оценочная таблица определения коэффициента кратности для увеличения должностного оклада руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений

Коэффициент	Баллы
3,0	41 балл и более
2,9	38-40
2,8	36-38
2,7	34-35
2,6	32-33
2,5	30-31
2,4	28-29
2,3	26-27
2,2	24-25
2,1	22-23
2,0	20-21
1,9	18-19
1,8	17
1,7	16
1,6	15
1,5	14
1,4	13
1,3	12
1,2	11
1,1	10

В случае если руководитель набрал менее 11 баллов - выставляется коэффициент 1,1 при контингенте учащихся менее 50 человек, 1,2-при контингенте учащихся от 50-100 человек

Приложение № 2 к Положению о системе оплаты труда руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров муниципальных общеобразовательных учреждений, подведомственных Управлению образования муниципального образования «Усть-Удинский район», отличной от Единой тарифной сетки

Примерный перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательных учреждений, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат

Наименование должности	Показатели	Количество баллов (устанавливается руководителем самостоятельно от 0-до 5)
Заместитель руководителя (все, включая заместителя руководителя по хозяйственной части)	Результаты обучения и воспитания: - успеваемость учащихся на том же уровне или повысилась; - качество образования повысилось;	от 0 до 5 баллов
	Позитивная динамика показателя среднегодового балла результатов выпускных экзаменов, в том числе ЕГЭ: -равен или выше в сравнении с предыдущим учебным годом	от 0 до 5 баллов
	Значение среднего балла по результатам муниципального единого экзамена (усредненного также по всем предметам): - выше в сравнении с прошлым учебным годом - равно или выше в сравнении с таким же показателем, усредненным по общеобразовательным школам района (города)	от 0 до 5 баллов
	Доля учащихся, сдавших муниципальный единый экзамен, от числа выпускников образовательных учреждений, участвовавших в муниципальном едином экзамене: - выше в сравнении с прошлым учебным годом - равна или выше в сравнении с таким же показателем, усредненным по общеобразовательным школам района (города)	от 0 до 5 баллов
	Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии: доля педагогов, создающих или использующих учебно-методические материалы, позволяющие учащимся выбирать уровень освоения учебной программы, в сравнении с прошлым периодом учебного года -на уровне прошлого отчетного периода; -выше в сравнении с отчетным периодом;	от 0 до 5 баллов
	доля педагогов, использующих ИКТ для моделирования урока (занятий), индивидуализации траекторий обучения учащихся, в сравнении с прошлым периодом учебного года: -на уровне прошлого отчетного периода; -выше в сравнении с отчетным периодом	от 0 до 5 баллов
	доля классных руководителей, использующих проектные методы в работе с классом, в сравнении с прошлым периодом учебного года: -на уровне -выше	от 0 до 5 баллов
	Участие в муниципальных, региональных, федеральных и международных фестивалях, конкурсах и др.:	от 0 до 5 баллов

	<ul style="list-style-type: none"> - муниципальных (за каждый) - областных (за каждый) - всероссийских (за каждый) 	
	<p>Результаты участия в муниципальных фестивалях, конкурсах и др.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - третье место (за каждый); - второе место (за каждый); - победитель (за каждый). 	от 0 до 5 баллов
	<p>Результаты участия в областных фестивалях, конкурсах и др.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - специальный приз; - третье место (за каждый); - второе место (за каждый); - победитель (за каждый); 	от 0 до 5 баллов
	<p>Результаты участия в федеральных и международных фестивалях, конкурсах и др.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - специальный приз; - третье место (за каждое); - второе место (за каждое); - победитель (за каждое); 	от 0 до 5 баллов
	<p>План внутришкольного контроля выполнен:</p> <ul style="list-style-type: none"> - не менее чем на 70%; - на 100%. 	от 0 до 5 баллов
	<p>План мониторинга образовательного процесса выполнен:</p> <ul style="list-style-type: none"> - не менее чем на 70%; - на 100%. 	от 0 до 5 баллов
	<p>План воспитательной работы выполнен:</p> <ul style="list-style-type: none"> - не менее чем на 70%; - на 100%. 	от 0 до 5 баллов
	<p>Количество учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, в сравнении с предыдущим периодом:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ниже - нулевое 	от 0 до 5 баллов
	<p>Количество преступлений и правонарушений, совершенных учащимися образовательного учреждения, в сравнении с предыдущим периодом:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ниже - нулевое 	от 0 до 5 баллов
	<p>Количество выступлений, подготовленных курируемыми заместителем педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.), в сравнении с предыдущим периодом учебного года:</p> <ul style="list-style-type: none"> - равно; - больше. 	от 0 до 5 баллов
	<p>Количество открытых уроков (занятий), проведенных курируемыми заместителем педагогами, в сравнении с предыдущим периодом учебного года:</p> <ul style="list-style-type: none"> равно; больше. 	от 0 до 5 баллов
	<p>заместителем разработаны в течение года методические пособия (рекомендации), положения и т.п. для внутреннего использования</p>	от 0 до 5 баллов
	<p>Заместителем выполнены в течение года авторские публикации</p>	от 0 до 5 баллов
	<p>Количество педагогических работников в ОУ, имеющих квалификационные категории, в сравнении с прошлым отчетным периодом:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на том же уровне - повысилось 	от 0 до 5 баллов
	<p>Доля педагогов, формирующих свой портфолио, в сравнении с прошлым отчетным периодом:</p>	от 0 до 5 баллов

	- на том же уровне - выше	
	Выполнение программы повышения квалификации педагогических работников: - на 100% - более чем на 100%	от 0 до 5 баллов
	Своевременно рассмотрены и утверждены материалы к промежуточной (итоговой) аттестации	от 0 до 5 баллов
	Своевременно подготовлено и утверждено расписание промежуточной (итоговой) аттестации	от 0 до 5 баллов
	Своевременно сформирован и утвержден состав экзаменационных комиссий промежуточной (итоговой) комиссий	от 0 до 5 баллов
	Своевременно проведены все инструктажи для членов комиссий, для учащихся по вопросам регламента переводной (итоговой) аттестации	от 0 до 5 баллов
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса по поводу процедур и организации переводной (итоговой) аттестации	от 0 до 5 баллов
	Наличие отчетных (обзорных) публикаций заместителя о различных аспектах деятельности ОУ в периодической печати	от 0 до 5 баллов
	Заместитель курирует работу общественных органов управления	от 0 до 5 баллов
	В школе организовано детское самоуправление. Имеется положение об ученическом самоуправлении	от 0 до 5 баллов
	Наличие на сайте ОУ качественного публичного доклада за отчетный период	от 0 до 5 баллов
	Частота обновления информации на сайте администрации: - ежедневно - еженедельно	от 0 до 5 баллов
	Наличие сайта школы на едином областном информационном портале	от 0 до 5 баллов
	Применение новых форм общения с родителями: -наличие на сайте баннера «Родительского форума» - доступ к информации электронного журнала	от 0 до 5 баллов
	Наличие других видов коммуникации	от 0 до 5 баллов
	Наличие программы развития образовательного учреждения	от 0 до 5 баллов
	Наличие в программе развития подпрограммы информатизации образовательного учреждения	от 0 до 5 баллов
	Наличие ежегодного анализа реализации программы развития образовательного учреждения	от 0 до 5 баллов
	Наличие нововведений, апробируемых в учебном году	от 0 до 5 баллов
	Наличие нововведений, переведенных в режим функционирования в результате успешной апробации в прошлом учебном году	от 0 до 5 баллов
	Участие образовательного учреждения в реализации муниципальных и областных проектов и программ	от 0 до 5 баллов
	Наличие разработанных педагогами образовательного учреждения методических пособий (рекомендаций), учебно-методических комплектов, учебных программ в рамках реализации программы развития	от 0 до 5 баллов
	Наличие авторских публикаций педагогов образовательного учреждения за год	от 0 до 5 баллов
	Отсутствие обоснованных обращений граждан в вышестоящие органы управления образования (органы власти) по поводу конфликтных ситуаций в образовательном учреждении	от 0 до 5 баллов
	1.1. Обеспеченность горячим питанием в столовой образовательного учреждения обучающихся, воспитанников: - 100% укомплектованность столовым оборудованием и приборами - 100% удовлетворения питающихся (обеспечение продуктами	от 0 до 5 баллов

	<p>питания, наличие утвержденного 7-дневного меню, витаминизация блюд с оформлением соответствующей документации и т.д.)</p> <p>1.2. Отсутствие обоснованных обращений граждан в вышестоящие органы управления образования (органы власти) по поводу качества горячего питания в образовательном учреждении</p> <p>1.3. Обеспеченность обучающихся, воспитанников медицинским оборудованием, медикаментами, кабинетами: -100% обеспеченность кабинетов медицинскими аптечками</p> <p>1.4 . Эстетические условия: - эстетическое оформление школы - надлежащее состояние ограждений (покраска, ремонт) - ухоженное состояние пришкольной территории (состояние газона, деревьев, отсутствие списанного, лишнего инвентаря и т.д.) - содержание в надлежащем рабочем состоянии территорий и помещений, спортивных оборудований для занятий физической культурой и спортом. -оборудование игровой площадки дошкольных групп</p> <p>1.5.Обеспечение воздушно - теплового и светового режима: - соблюдение теплового режима в классных помещениях - соблюдение светового режима в помещениях и на территории школы</p> <p>1.6.Обеспечение питьевого режима: - соблюдение требований к организации и эксплуатации ЗСО источников водоснабжения - организация питьевого режима в соответствии с требованиями</p> <p>1.7. Выполнение заявок по устранению технических неполадок в срок</p>	
	<p>2.1. Доля учащихся, перенесших в течение года травмы на занятиях и мероприятиях в образовательном учреждении: - ниже в сравнении с предыдущим годом - нулевая</p> <p>2.2. Доля работников, перенесших в течение года травмы на производстве - ниже в сравнении с предыдущим годом - нулевая</p> <p>2.3. Наличие действующей АПС в образовательном учреждении</p> <p>2.4. Наличие автоматизированного звукового оповещения о чрезвычайной ситуации</p> <p>2.5. Наличие «тревожной кнопки» в образовательном учреждении</p> <p>2.6. Наличие круглосуточной охраны в образовательном учреждении</p> <p>2.7. Своевременное выполнение предписаний и замечаний по пожарной безопасности</p>	от 0 до 5 баллов
	<p>3.1. Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение, вывоз ТБО и др.)</p> <p>3.2. Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ</p> <p>3.3. Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей</p> <p>3.4. Результаты инвентаризации товарно-материальных ценностей: -недостача и излишки в ходе инвентаризации товарно-материальных ценностей не выявлены</p> <p>3.5.Своевременность постановки на учет материальных ценностей, поступивших от физических, юридических лиц в</p>	от 0 до 5 баллов

	<p>качестве благотворительности</p> <p>3.6. Экономное использование энергетических ресурсов: - электроэнергии показатели расхода равны или ниже в сравнении с прошлым годом, по месяцам - топливных дров показатели расхода равны или ниже в сравнении с прошлым годом, по месяцам</p> <p>3.7. Отсутствие дебиторской и кредиторской задолженности за полученные товары и услуги</p> <p>3.8. Привлечение внебюджетных средств для развития ОУ (спонсорских средств, добровольных пожертвований и т.д.).</p>	
	<p>4.1. Наличие документов (положений, инструкций, журналов, правил и т.д.) и их своевременное оформление: по пожарной безопасности по охране труда по соблюдению правил СанПина по безопасной эксплуатации котельной графиков и журналов дежурства работников</p> <p>4.2. Отсутствие замечаний и докладных по представлению отчетов и исполнению заданий по хозяйственной части</p>	от 0 до 5 баллов
	<p>За выполнение важных и особо важных работ: - за оперативное и результативное выполнение особо важных заданий администрации учреждения;</p>	от 0 до 5 баллов
	<p>За выполнение внеплановой учебно-методической и учебно-организационной работы</p>	от 0 до 5 баллов
	<p>За сложность, напряженность и высокую интенсивность труда</p>	от 0 до 5 баллов
	<p>За успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности образовательного учреждения</p>	от 0 до 5 баллов
	<p>За расширение сферы деятельности и объема выполняемых работ</p>	от 0 до 5 баллов
	<p>За высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременная сдача отчетов)</p>	от 0 до 5 баллов
Главный бухгалтер	<p>Разработка новых программ, положений, своевременная подготовка экономических расчетов; Качественное ведение документации; Своевременная подготовка тарификационных списков, отчетности; Отсутствие жалоб со стороны работников;</p>	от 0 до 5 баллов

Вышеуказанный перечень является примерным и не считается исчерпывающим. Дополнения и изменения в перечень вносятся по согласованию с Управлением образования. Критерии и показатели не должны повторяться друг с другом и дублироваться с показателями компенсационных выплат.

В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок рекомендуется определять минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается выплата.

ПРИМЕРНЫЙ РАСЧЕТ ПОДСЧЕТА БАЛЛОВ И ОПРЕДЕЛЕНИЕ ДЕНЕЖНОГО ВЕСА ОДНОГО БАЛА ДЛЯ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ

Допустим, что система оплаты по данному положению вводится с 1 января 2015 года.

Для начисления выплат стимулирующего характера необходимо:

- с января по март (при выплате раз в квартал) 2015 года проводится мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утвержденным критериям и показателям;

- в апреле 2015 года подсчитывается сумма баллов, полученных всеми работниками (общая сумма баллов);

- размер централизованной стимулирующей части фонда оплаты труда (далее ФОТ), запланированного на период с января по март 2015 года, включительно, разделить на общую сумму баллов всех работников, определив таким образом денежный вес одного балла;

- произвести подсчет стимулирующей части ФОТ каждого работника, умножив денежное выражение одного балла на сумму баллов каждого работника. Полученный размер стимулирующей части ФОТ выплачивать равными долями с января по май или одновременно (например, в июне).

Пример:

Произвести подсчет баллов с января по май.

Численность персонала -3 чел.

1. Иванов И.И.– 62 баллов

2. Петров П.П.– 60 баллов

3. Сидоров С.С. – 78 баллов

Суммировать баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов) $62 + 60 + 78 = 200$ баллов

Размер стимулирующей части ФОТ, запланированного на период с января по март 2015 г. включительно, разделить на общую сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла. Предположим, что $\text{ФОТ}_{\text{стим.}} = 100000$ руб., тогда $100000 \text{ руб.} : 200 = 500$ руб.

Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов каждого работника. В результате получаем размер стимулирующих выплат каждому работнику за период с января по май включительно. Выплачивать их можно равными долями ежемесячно с января по май по май, или одновременно (например, в июне).

1. Иванов И.И.– $500 \text{ руб.} * 62 = 31000$ руб., т.о. ежемесячно $31000:5=6200$ руб.

2. Петров П.П.– $500 \text{ руб.} * 60 = 30000$ руб., т.о. ежемесячно $30000:5=6000$ руб.

3. Сидоров С.С. – $500 \text{ руб.} * 78 = 39000$ руб., т.о. ежемесячно $39000:5=7800$ руб.

Приложение № 3 к Положению о системе оплаты труда руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров муниципальных общеобразовательных учреждений, подведомственных Управлению образования муниципального образования «Усть-Удинский район», отличной от Единой тарифной сетки

Порядок и условия установления стимулирующих и премиальных выплат руководителям муниципальных общеобразовательных учреждений

№ п/п	Показатели	Количество баллов	Периодичность установления размера стимулирующих выплат
1.	Стабильно высокая или положительная динамика основных показателей деятельности ОУ		1 раз в месяц
1.1.	успеваемость	1	
1.2.	качество знаний	0,5	
2.	Стабильно низкая или отрицательная динамика пропусков уроков на одного ученика (без уважительных причин)	0,5	1 раз в месяц
3.	Стабильно высокая или положительная динамика результативности участия обучающихся в мероприятиях, направленных на развитие обучающихся, выявление и развитие талантливых обучающихся (предметных олимпиадах, НПК и др.)		1 раз в месяц
3.1	Участие	0,5	
3.2	Результативность участия	0,5	
4.	Стабильно высокая или положительная динамика результативности участия обучающихся в спортивных соревнованиях, конкурсах, фестивалях (очных, заочных, дистанционных)		1 раз в месяц
4.1	Участие	0,5	
4.2	Результативность участия	0,5	
5.	Организация участия педагогов в профессиональных конкурсах (могут выставляться оба показателя). Показатель берется за мероприятия, проведенные в прошедшем периоде-учебном году, полугодии, четверти.		1 раз в месяц
5.1.	участие	0,5	
5.2.	результативность участия (победитель, призер и др.)	1	
6.	Организация сотрудничества с учреждениями дополнительного образования детей для соблюдения ФГОС в части организации внеурочной деятельности обучающихся (по инициативе школы (ходатайство) заключен договор о сотрудничестве с УДОД)		
6.1.	Заключен договор о сотрудничестве, открыто на базе общеобразовательного учреждения до 6 групп дополнительного образования детей (от ДДТ, ДШИ и др.)	0,5	1 раз в месяц

6.2	Заключен договор о сотрудничестве, открыто на базе образовательного учреждения 6 и более групп	1	1 раз в месяц
7.	Отражение результатов мониторинга образовательного процесса по всем предметам на сайте учреждения	0,5	1 раз в месяц
8.	Отсутствие случаев травматизма и массовых заболеваний, связанных с нарушением технических и санитарных норм, правил, дисциплины (в соответствии с актами расследования НС)		1 раз в месяц
8.1	обучающихся	0,5	
8.2	работников	0,5	
9.	Выполнение образовательным учреждением (стабильно) высокие показатели или положительная динамика учебного плана	1	1 раз в месяц
10.	Исполнение муниципального задания в полном объеме (за календарный год) учреждением, имеющим статус «бюджетных» и «автономных». Исполнение годового плана работы учреждением, имеющим статус «казенного». (Руководитель ОУ предоставляет письменный отчет в УОМО до 15 января текущего года за прошедший календарный (январь-декабрь) год).	1	1 раз в месяц
11.	Стабильные показатели или положительная динамика охвата обучающихся разнообразным качественным горячим питанием (без учета групп продленного дня)	0,5	1 раз в месяц
12.	Организация работы с родительской общественностью – просветительской работы, консультационной, разъяснительной, оказание методической помощи родителям и др. Показатель не выставляется, если работа не проводилась или имелись обращения родителей в УОМО о фактах отказа им в данной услуге.	1	1 раз в месяц
13.	Снижение неэффективных расходов бюджетных средств (в сравнении с показателями предыдущего года)		1 раз в месяц
13.1.	количество обучающихся на одного учителя (школы п. Усть-Уда – 16 человек, школы в других поселениях района – 9 чел)	0,5	
13.2.	соотношение прочего персонала и учителей (65/35)	1	
14.	Наличие регулярно обновляемого сайта в информационно-коммуникационной сети Интернет	1	1 раз в месяц
15.	Наличие и работа Управляющего совета (в соответствии с требованиями: имеется положение, план работы, протоколы)	1	1 раз в месяц
16.	Качественная работа с бюджетом учреждения	1	1 раз в месяц
17.	Участие руководителей в работе совещаний, семинаров и др. различных ведомств (УОМО, Мин. обр. Иркутской области и др.)	0,5	1 раз в месяц
18.	Исполнительская дисциплина: своевременность предоставления запрашиваемой информации, документации, исполнение приказов, распоряжений, рекомендаций, поручений	1	1 раз в месяц
19.	Отсутствие или отрицательная динамика количества правонарушений, совершенных обучающимися во время учебного года	0,5	1 раз в месяц
20.	Организация работы учреждения без аварийных ситуаций, своевременное предотвращение	0,5	1 раз в месяц

	аварийных ситуаций, устранение аварийной, проблемной ситуации силами учреждения		
21.	Своевременное заполнение электронного мониторинга	1	1 раз в месяц

Расчет стоимости балла осуществляется экономическим отделом ЦБУ «Усть-Удинского района» исходя из суммы централизованного фонда ежегодно, утверждается приказом начальника УОМО.

Приложение № 4 к Положению о системе оплаты труда
руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров
муниципальных обще образовательных учреждений,
подведомственных Управлению образования муниципального
образования «Усть-Удинский район», отличной от Единой тарифной
сетки

**Объемные показатели для определения размера коэффициента кратности, имеющих
статус «школа-сад»**

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов	Периодичность предоставления отчетности
1	Численность детей в дошкольном учреждении	до 50 воспитанников	1	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
		от 51 до 100 воспитанников	2	
		100 и более воспитанников	3	
2	Численность обучающихся в общеобразовательном учреждении	До 100 обучающихся	0,5	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
		От 101 до 250 учащихся	1	
		от 251 до 400 учащихся	2	
		от 401 и более учащихся	3	
3	Количество работников в учреждении	до 15	1	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
		от 16 до 25	2	
		от 26 и более	3	
4	Количество групп в дошкольных учреждениях	1 балл за каждую группу, но не более 10 баллов.	До 10	1 раз в год по состоянию на 01 сентября

5	Наличие групп комбинированной направленности	НПА, программа	0,5	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
6	За превышение проектной наполняемости	Мониторинг посещаемости детей	1	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
7	Наличие реализуемой программы развития образовательного учреждения	Локальный НПА об утверждении программы развития образовательного учреждения, промежуточный отчет об исполнении программы	1	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
8	Наличие филиалов, структурных подразделений учебно – консультационных пунктов, интерната при образовательном учреждении	НПА об открытии площадки (площадок) в образовательном учреждении	1	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
9	Представление публичного доклада (отчета) о деятельности образовательного учреждения (в СМИ, или на сайте ОУ, в электронном виде в УОМО)	Размещение на сайте учреждения и управления образования	1	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
10	Наличие обучающихся (воспитанников) с полным государственным обеспечением в образовательных учреждениях (дети – сироты, опекаемые дети)	По отчетной документации (для ВСОШ)	1	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
11	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения	По итогам мониторинга	1	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
12	Наличие 1-4 печей отопления Наличие 5-и и более печей отопления Наличие собственных котельных	По отчетной документации	0,5	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
			1	
			1	
13	Организация обучения и воспитания детей с ограниченными возможностями здоровья (дети-инвалиды, дети, обучающиеся по специальным коррекционным программам)	По отчетной документации	1	1 раз в год по состоянию на 01 сентября

14	Качество оказания бюджетной услуги в сфере общего образования	За выполнение ФЗ «Об образовании» по выполнению статей 16,19, сохранению контингента обучающихся (отсутствие отсева, отслеживание дальнейшего обучения, трудоустройства)	1	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
		Освоение обучающимися образовательного минимума при сравнении уровня успеваемости и качества (по обязательным предметам) со средне районным по категориям (НОШ – качество знаний ООШ – результаты ГИА СОШ – результаты ЕГЭ)	1	
15	Наличие групп продленного дня	Локальный НПА, отчет ОШ - 1	0,5	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
16	Наличие детей, обучающихся в дистанционном режиме	НПА, приказы	0,5	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
17	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов (имеющих разрешение на эксплуатацию)	при наличии паспорта	1	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
18	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе учреждения спортивной площадки, стадиона в соответствии с требованиями	при наличии паспорта	1	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
19	Наличие оборудованного спортивного зала в соответствии с требованиями	при наличии паспорта	1	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
20	Наличие игровой (ых) площадок в соответствии с требованиями	при наличии паспорта	1	1 раз в год по состоянию на 01 сентября

21	Наличие оформленных музейных выставок в дошкольном образовательном учреждении	Мониторинг УОМО	1	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
22	Наличие и использование в учебном процессе ДОУ методической библиотеки	Современная (литература выпуска не старше 5 лет)	0,5	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
23	Наличие собственного оборудованного, лицензированного изолятора для больных детей	при наличии паспорта, лицензии	0,5	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
24	Наличие ведомственного жилья	Имеются правоустанавливающие документы, оформленные через органы юстиции	1	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
25	Наличие и использование в учебном процессе библиотеки с читальным залом	не менее чем на 10 человек	0,5	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
26	Наличие и использование в учебном процессе оборудованных мастерских, соответствующих программам предмета "Технология"	при наличии паспорта	1	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
27	Работа образовательного учреждения в 2 смены	Локальный НПА, отчет ОШ - 1		1 раз в год по состоянию на 01 сентября
		в 2-е смены	1	
28	Наличие локальной компьютерной сети в кабинете информатики. Наличие локальной компьютерной сети между компьютерами директора и другими компьютерами административного персонала (заместителей по УР, ВР, АХР и др.)	за наличие	0,5	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
29	Наличие музея в образовательном учреждении	при наличии паспорта	0,5	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
30	Организация работы районных летних оздоровительных лагерей на своей базе	за проведение без замечаний	2	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
31	Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году	наличие подписанного акта готовности всеми членами комиссии в установленные сроки	1	1 раз в год по состоянию на 01 сентября

32	Наличие собственного оборудованного, лицензированного (самим учреждением или ЦРБ) медицинского кабинета	при наличии паспорта, лицензии	1	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
33	Наличие собственной оборудованной школьной столовой	наличие (отсутствие замечаний от надзорных органов)	1	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
34	Наличие в ДОУ собственного оборудованного пищеблока	наличие (отсутствие замечаний от надзорных органов)	1	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
35	Организация в ДОУ качественного питания в соответствии с 7-10-дневным меню	Мониторинг специалистов УОМО, отсутствие замечаний от надзорных органов	0,5	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
36	Организация горячего питания обучающихся школ	Мониторинг специалистов УОМО, отсутствие замечаний от надзорных органов	1	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
	Организация буфетного питания в малокомплектных школах		0,5	
37	Проведение школьной летней оздоровительной кампании (лагеря дневного пребывания, участие в районных лагерях, проведения летнего лагеря учреждения и др.)	Мониторинг РМК	0,5	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
	Проведение летней оздоровительной кампании по линии ДОУ (лагеря дневного пребывания, участие в районных лагерях, проведения летнего лагеря учреждения и др.)		1	
38	Земельный участок учреждения – имеется исправное ограждение, препятствующее свободному проникновению посторонних (забор высотой не менее 1 м., ворота, калитки), ведется учебно-опытная работа, выращиваются с/х культуры для школьной столовой, имеются цветники в ДОУ	Мониторинг РМК, отчет об учебно-опытной работе	1	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
39	Организация работы детских объединений на собственной базе (кружки, секции и др.)	Отчет, имеются указанные в приложении к лицензии программы	0,5	1 раз в год по состоянию на 01 января
	До 30% от численности обучающихся в ОУ Более 30% от численности обучающихся в ОУ		1	
40	Организация работы детских объединений на собственной базе ДОУ (кружки, секции и др.) при наличии утвержденной программы	отчет	1	1 раз в год по состоянию на 01 сентября

41	Организация в дошкольных образовательных учреждениях в действующих кабинетах дополнительных видов активности (театральная, двигательная, комната сказок, зимний сад и др.)	Мониторинг РМК, программа	1	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
42	Наличие в дошкольных образовательных учреждениях оборудованных помещений (кабинетов) при наличии специалиста (логопеда, психолога), программного обеспечения и материальной базы	Отчет ДООУ, мониторинг РМК (за каждый вид, но не более 1,5) (например : «кабинет психолога»-0,5б, «кабинет логопеда»-0,5б)	до 1,5	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
43	Наличие более одного здания учреждения, где организуется учебно-воспитательный процесс (кроме зданий мастерских)	Технический паспорт	1	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
44	Организация обслуживания очистных сооружений - мусорные ящики, сливные ямы, выгребные ямы, дворовые туалеты - действующие системы канализации	Акт готовности ОУ, мониторинг специалистов УОМО	0,5 1	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
45	За напряженность и специфические условия организации качественной работы в образовательном учреждении групп кратковременного пребывания детей дошкольного возраста	Приказ УОМО	0,5	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
46	За напряженность и специфические условия организации работы образовательного учреждения в труднодоступной отдаленной местности Усть-Удинского района	Мониторинг специалистов УОМО	до 6	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
47	За представление района на федеральных и областных конкурсах по поручению УОМО Мероприятия, требующие значительного объема подготовительной работы – 1 Мероприятия, требующие среднего объема подготовительной работы – 0,5 Мероприятия, не требующие большого и среднего объема подготовительной работы – 0,25 В случае победы или занятия призового (1,2,3) места показатель удваивается	Приказ УОМО	до 2	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
48	За открытие по поручению УОМО на базе учреждения пилотных площадок	Приказ УОМО	0,5	1 раз в год по состоянию на 01 сентября

49	За организацию работы по обеспечению безопасных условий работы учреждения, на территории которого ведется строительство	Приказ УОМО	1	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
50	Размещение на базе учреждения районного территориального ресурсного центра	Приказ УОМО	1	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
51	Наличие в ОУ педагога, являющегося руководителем методического органа районного уровня (руководитель РМО, методического совета и др.) 0,25 за каждого руководителя, но не более 2-х баллов	Приказ УОМО	до 2	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
52	Экспертное обеспечение образовательным учреждением мероприятий районного уровня, связанных с контролем качества преподавания предметов, конкурсной деятельностью, аттестацией, проведением олимпиад и др. Большой объем выполняемой экспертной работы (берется количество мероприятий связанных с экспертной деятельностью) – 1 Средний объем выполняемой экспертной работы (берется количество мероприятий связанных с экспертной деятельностью) – 0,5 Малый объем выполняемой экспертной работы (берется количество мероприятий связанных с экспертной деятельностью) – 0,25	Приказ УОМО	до 1	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
53	Организация и внедрение вариативных форм дошкольного образования, в т.ч. информационно-просветительской работы с родителями (семейные клубы, материнские школы, группы выходного дня и др.)	Приказ УОМО	0,5	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
54	Дополнительная работа, значительно увеличивающая объем, сложность и напряженность работы руководителя образовательного учреждения по поручению УОМО	Приказ УОМО	до 2	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
55	Наличие оборудованных и используемых в работе кабинетов оснащенных компьютерами для методической работы педагогического коллектива	Наличие, мониторинг РМК УОМО	1	1 раз в год по состоянию на 01 сентября

Максимальное значение коэффициента кратности увеличения должностного оклада руководителя муниципального общеобразовательного учреждения: 3,0

В случае получения баллов с десятичными долями, коэффициент берется в пропорциональном размере. Например, получено 19,5 баллов – берется коэффициент 1,85

Оценочная таблица определения коэффициента кратности для увеличения должностного оклада руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений

Коэффициент	Баллы	Коэффициент	Баллы
3,0	31 балл и более	1,6	17
2,9	30	1,5	16
2,8	29	1,4	15
2,7	28	1,3	14
2,6	27	1,2	13
2,5	26	1,1	12
2,4	25	1,0	11
2,3	24		
2,2	23		
2,1	22		
2,0	21		
1,9	20		
1,8	19		
1,7	18		

В случае если руководитель набрал менее 11 баллов - выставляется коэффициент 1,0

Приложение № 5 к Положению о системе оплаты труда
руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров
муниципальных обще образовательных учреждений,
подведомственных Управлению образования муниципального
образования «Усть-Удинский район», отличной от Единой тарифной
сетки

**Порядок и условия установления стимулирующих и премиальных выплат
руководителям муниципальных общеобразовательных учреждений,
имеющих статус «школа-сад»**

№ п/п	Показатели	Количество баллов	Периодичность установления размера стимулирующих выплат
1.	Стабильно высокая или положительная динамика основных показателей деятельности ОУ		1 раз в месяц
1.1.	успеваемость	1	
1.2.	качество знаний	0,5	
2.	Стабильно низкая или отрицательная динамика пропусков уроков на одного ученика (без уважительных причин)	0,25	1 раз в месяц
3.	Стабильно высокая или положительная динамика посещаемости воспитанниками учреждения (от проектной мощности учреждения) (берется одно значение)		1 раз в месяц
3.1.	75%	0,25	
3.2.	80%	0,5	
4.	Стабильно высокая или положительная динамика результативности участия обучающихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (очных, заочных, дистанционных)		1 раз в месяц
4.1	Участие	0,5	
4.2	Результативность участия	0,5	
5.	Организация участия педагогов в профессиональных конкурсах, РМО, обобщении опыта (могут выставляться оба показателя). Показатель берется за мероприятия, проведенные в прошедшем периоде-учебном году, полугодии, четверти.		1 раз в месяц
5.1.	участие	0,5	
5.2.	результативность участия (победитель, призер и др.)	1	
6.	Организация сотрудничества с учреждениями дополнительного образования детей для соблюдения ФГОС в части организации внеурочной деятельности обучающихся (по инициативе школы (ходатайство) заключен договор о сотрудничестве с УДОД)		
6.1.	Заключен договор о сотрудничестве, открыто на базе общеобразовательного учреждения до 6 групп дополнительного образования детей (от ДДТ, ДШИ и др.)	0,25	1 раз в месяц
7.	Стабильно высокая или положительная динамика уровня готовности выпускников к школе	1	1 раз в месяц
8.	Отражение результатов мониторинга образовательного процесса по всем предметам на сайте учреждения	0,5	1 раз в месяц

9.	Отсутствие случаев травматизма и массовых заболеваний, связанных с нарушением технических и санитарных норм, правил, дисциплины (в соответствии с актами расследования НС)		1 раз в месяц
9.1	обучающихся	0,5	
9.2	работников	0,5	
10.	Стабильно низкая или отрицательная динамика заболеваемости воспитанников в сравнении со средним районным показателем	2,0	1 раз в месяц
11.	Исполнение муниципального задания в полном объеме (за календарный год) учреждением, имеющим статус «бюджетных» и «автономных». Исполнение годового плана работы учреждением, имеющим статус «казенного». (Руководитель ОУ предоставляет письменный отчет в УОМО до 15 января текущего года за прошедший календарный (январь-декабрь) год).	1	1 раз в месяц
12.	Стабильные показатели или положительная динамика охвата обучающихся разнообразным качественным горячим питанием (без учета групп продленного дня)	0,5	1 раз в месяц
13.	Организация работы с родительской общественностью – просветительской работы, консультационной, разъяснительной, оказание методической помощи родителям и др. Показатель не выставляется, если работа не проводилась или имелись обращения родителей в УОМО о фактах отказа им в данной услуге.	1	1 раз в месяц
14.	Снижение неэффективных расходов бюджетных средств (в сравнении с показателями предыдущего года)		1 раз в месяц
14.1.	количество обучающихся на одного учителя (школы п. Усть-Уда – 16 человек, школы в других поселениях района – 9 чел)	0,5	
14.2.	соотношение прочего персонала и учителей (65/35)	1	
15.	Наличие регулярно обновляемого сайта в информационно-коммуникационной сети Интернет	1	1 раз в месяц
16.	Наличие и работа Управляющего совета (в соответствии с требованиями: имеется положение, план работы, протоколы)	1	1 раз в месяц
17.	Качественная работа с бюджетом учреждения	1	1 раз в месяц
18.	Участие руководителей в работе совещаний, семинаров и др. различных ведомств (УОМО, Мин. обр. Иркутской области и др.)	0,5	1 раз в месяц
19.	Исполнительская дисциплина: своевременность предоставления запрашиваемой информации, документации, исполнение приказов, распоряжений, рекомендаций, поручений	1	1 раз в месяц
20.	Основная общеобразовательная программа дошкольного образования принята и утверждена своевременно (до 01 сентября представлена в УОМО)	0,5	1 раз в месяц
21.	План основной организованной деятельности (Учебный план) дошкольного образовательного учреждения принят и утвержден своевременно (до 01 сентября представлен в УОМО)	0,5	1 раз в месяц

22.	Организация работы учреждения без аварийных ситуаций, своевременное предотвращение аварийных ситуаций, устранение аварийной, проблемной ситуации силами учреждения	0,5	1 раз в месяц
23.	Своевременное заполнение электронного мониторинга КПО	1	1 раз в месяц
	Итого:	20	

Один балл оценивается в 5% стимулирующих выплат.

Приложение № 6 к Положению о системе оплаты труда руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров муниципальных общеобразовательных учреждений, подведомственных Управлению образования муниципального образования «Усть-Удинский район», отличной от Единой тарифной сетки

РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ ЗА СТАЖ РАБОТЫ

Стаж работы	Размеры выплат за стаж работы, в процентах от оклада (должностного оклада)
от 3 до 5 лет	5%
от 5 до 10 лет	10%
от 10 лет	15%