



Администрация Тутаевского муниципального района

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 03.04.2020 № 248-п
г. Тутаев

Об оплате труда
работников муниципальных
образовательных учреждений
Тутаевского муниципального района

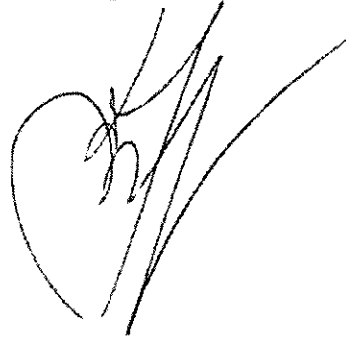
В соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Ярославской области от 17.12.2019 N 903-п "Об оплате труда работников государственных автономных, бюджетных и казенных учреждений отрасли образования Ярославской области и о признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства области" (вместе с "Положением о системе оплаты труда работников государственных автономных, бюджетных и казенных учреждений отрасли образования Ярославской области", "Методикой расчета должностных окладов работников государственных автономных, бюджетных и казенных учреждений отрасли образования Ярославской области") Администрация Тутаевского муниципального района

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить:
 - Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Тутаевского муниципального района (приложение 1);
 - Методику расчета должностных окладов работников муниципальных учреждений системы образования Тутаевского муниципального района (приложение 2).
2. Пункт 1 постановления Администрации Тутаевского муниципального района от 26.01.2018 № 34-п «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Тутаевского муниципального района» признать утратившим силу.
3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы Администрации Тутаевского муниципального района по социальным вопросам Иванову О.Н.

4. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2020.

Глава Тутаевского
муниципального района

A handwritten signature in black ink, consisting of several fluid, overlapping strokes that form a stylized representation of the name D.R. Yunusov.

Д.Р. Юнусов

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ТУТАЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Тутаевского муниципального района (далее - Положение) распространяется на работников муниципальных общеобразовательных учреждений, дошкольных образовательных учреждений, учреждений дополнительного образования детей, Муниципального учреждения дополнительного профессионального образования «Информационно-образовательный центр» Тутаевского муниципального района, Муниципального учреждения Центр психолого-педагогической, медико-социальной помощи «Стимул» Тутаевского муниципального района (далее - образовательные учреждения), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

1.2. Положение определяет систему оплаты труда (далее – СОР) работников муниципальных образовательных учреждений Тутаевского муниципального района, размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Основными целями формирования СОР работников образовательных учреждений являются:

- повышение мотивации педагогических и руководящих работников к качественному труду;
- создание условий для привлечения в отрасль высококвалифицированных специалистов;
- расширение участия общественности в управлении образовательным учреждением.

1.4. Основными задачами формирования СОР работников образовательных учреждений являются:

- повышение уровня оплаты труда, обеспечивающего восстановление способности к труду;
- повышение эффективности и качества педагогического труда;
- обеспечение взаимосвязи между качеством педагогического труда и доходом педагога;
- создание стимулов к повышению профессионального уровня педагогов;
- привлечение в образовательные учреждения молодых кадров;
- институционализация участия гражданских институтов в материальном стимулировании работников образовательных учреждений.

1.5. Формирование СОР работников образовательных учреждений базируется на основных принципах:

- обязательность соблюдения норм трудового законодательства Российской Федерации и других нормативных правовых актов в области трудового права;

- обеспечение минимальных государственных гарантий по оплате труда работников образовательных учреждений;

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, качества и результатов педагогического труда, сложности выполняемых работ;

- материальное стимулирование повышения качества работы.

1.6. Образовательные учреждения, руководствуясь Методикой расчета должностных окладов работников муниципальных учреждений системы образования Тутаевского муниципального района, утвержденной Постановлением Администрации Тутаевского муниципального района Ярославской области (далее - Постановление), самостоятельно определяют размеры должностных окладов (ставок заработной платы), а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования в соответствии с локальными нормативными актами, утвержденными учредителем в смете расходов на текущий финансовый год для казенных учреждений и в пределах средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания - для бюджетных учреждений.

1.7. Муниципальное автономное образовательное учреждение по согласованию с учредителем вправе самостоятельно определять должностные оклады (ставки заработной платы) работников, но не ниже должностных окладов (ставок заработной платы), указанных в Методике расчета должностных окладов работников муниципальных учреждений системы образования Тутаевского муниципального района.

1.8. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням профессионально-квалификационных групп (далее - ПКГ) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы путем умножения размера базового оклада на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

1.9. Размеры повышающих коэффициентов по отношению к базовому окладу по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждений. Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждений.

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

2. СОР работников образовательных учреждений

2.1. СОР образовательного учреждения включает в себя:

- базовые оклады (базовые ставки заработной платы);
- повышающие коэффициенты;
- выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Базовый оклад (базовая ставка заработной платы) – минимальный оклад (ставка) работника, осуществляющего профессиональную деятельность, применяемый (применяемая) для расчета должностного оклада.

Повышающий коэффициент – величина повышения, применяемая к базовому окладу (базовой ставке заработной платы).

Должностной оклад (ставка заработной платы) – базовый оклад (базовая ставка заработной платы) работника, осуществляющего профессиональную деятельность, с учетом повышающих коэффициентов и ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Выплаты компенсационного характера – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также иными предусматриваемыми действующим законодательством. Виды и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются трудовым законодательством.

Выплаты стимулирующего характера включают в себя выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени, особые условия работы, выплаты за дополнительную работу, а также прочие выплаты стимулирующего характера.

N п/п	Категория работников и условия предоставления ежемесячных выплат стимулирующего характера	Размер ежемесячных выплат, рублей/размер надбавок к должностному окладу, процентов
1	2	3
1	Педагогические и руководящие работники, имеющие ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации (медали, почетные звания) и иных министерств и ведомств за вклад в развитие образовательной деятельности <*>	10%
2	Педагогические и руководящие работники, имеющие Почетную грамоту Президента Российской Федерации или удостоенные благодарности Президента Российской Федерации <*>	15%
3	Педагогические и руководящие работники, имеющие государственные награды Российской Федерации (ордена, медали, почетные звания), соответствующие профилю образовательного учреждения <*>	20%
4	Педагогические и руководящие работники образовательных учреждений, имеющие ученую степень: - кандидата наук - доктора наук. В случае занятия менее одной штатной единицы доплата за ученую степень производится пропорционально размеру занимаемой ставки. В случае занятия более одной штатной единицы доплата за ученую степень производится в размере одной ставки	3000 руб. 7000 руб.

5	<p>Педагогические работники Муниципального учреждения дополнительного профессионального образования «Информационный образовательный центр» Тутаевского муниципального района, занимающие должность:</p> <ul style="list-style-type: none"> - доцента - профессора 	<p>40%</p> <p>60%</p>
6	<p>Педагогические работники образовательных учреждений, реализующих программы общего образования (за исключением учителей, учителей-дефектологов, учителей - логопедов), за особые условия работы (работа по выявлению индивидуальных особенностей обучающихся и т.п.). Данная выплата устанавливается работникам по основному месту работы, является обязательным условием и не предусматривает сокращение других стимулирующих выплат</p>	<p>20%</p>
7	<p>Педагогические работники, выполняющие дополнительные виды работ (классное руководство, проверка тетрадей, заведование оборудованными учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими и иные виды работ)</p>	<p>размеры выплат определяются образовательным учреждением</p>
8	<p>Педагогические работники государственных и муниципальных образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, которым назначаются выплаты за выполнение функций классного руководителя</p>	<p>размер ежемесячного вознаграждения указан в примечании</p>
9	<p>Медицинские работники, осуществляющие медицинское обслуживание обучающихся и воспитанников государственных учреждений, занимающие должность:</p>	
	<p>- врача</p>	<p>20000 руб.</p>
	<p>- среднего медицинского персонала</p>	<p>7000 руб.</p>
	<p>право на выплату имеют медицинские работники образовательных учреждений, занимающие штатные должности врача и среднего медицинского персонала. Размер выплаты устанавливается пропорционально ставке занимаемой должности, установленной</p>	

	<p>трудовым договором. Оплата производится за фактически отработанное время и учитывается при расчете среднего заработка</p>	
--	--	--

<*> При одновременном наличии у педагогических и руководящих работников оснований для установления надбавок к должностному окладу, предусмотренных пунктами 1 и 2 и 3, надбавка к должностному окладу устанавливается только по одному основанию, предусмотренному пунктом 3.

Примечания:

- выплата ежемесячного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя предусмотрена педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений Ярославской области, реализующих общеобразовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования (далее - образовательные учреждения), следующих типов:
 - общеобразовательные учреждения;
 - вечерние (сменные) общеобразовательные учреждения;
 - кадетские школы и кадетские школы-интернаты;
 - общеобразовательные школы-интернаты;
 - образовательные учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста;
 - специальные (коррекционные) образовательные учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (кроме специальных (коррекционных) профессиональных училищ);
 - специальные учебно-воспитательные учреждения для детей и подростков с девиантным поведением (специальные общеобразовательные школы и специальные (коррекционные) общеобразовательные школы);
 - образовательные учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи;
 - образовательные учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
 - оздоровительные образовательные учреждения санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении;
- размер ежемесячного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя определяется из расчета 1000 рублей за классное руководство в классе с наполняемостью не менее, чем наполняемость, установленная соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях, либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в общеобразовательных учреждениях, вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, кадетских школах, кадетских школах-интернатах, общеобразовательных школах-интернатах, образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и образовательных учреждениях для детей дошкольного и младшего школьного возраста, расположенных в сельской местности;
- для классов с наполняемостью меньше установленной расчет размера ежемесячной выплаты осуществляется с учетом уменьшения размера пропорционально численности обучающихся. Размер ежемесячного вознаграждения определяется из расчета:
 - 40 рублей за каждого обучающегося в классе с предельной наполняемостью 25 человек в образовательном учреждении, расположенном в городской местности;
 - 50 рублей за каждого обучающегося в классе с предельной наполняемостью 20 человек в образовательном учреждении, расположенном в городской местности;

72 рубля за каждого обучающегося в классе в образовательном учреждении, расположенном в сельской местности (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, специальных учебно-воспитательных учреждений для детей и подростков с девиантным поведением, образовательных учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, образовательных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей);

84 рубля за каждого обучающегося в образовательном учреждении в классе с предельной наполняемостью 12 человек (в том числе за каждого обучающегося в специальном коррекционном классе, созданном в установленном порядке в общеобразовательном учреждении);

100 рублей за каждого обучающегося в образовательном учреждении в классе с предельной наполняемостью 10 человек (в том числе за каждого обучающегося в специальном коррекционном классе, созданном в установленном порядке в общеобразовательном учреждении);

125 рублей за каждого обучающегося в образовательном учреждении в классе с предельной наполняемостью 8 человек;

167 рублей за каждого обучающегося в образовательном учреждении в классе с предельной наполняемостью 6 человек;

200 рублей за каждого обучающегося в образовательном учреждении в классе с предельной наполняемостью 5 человек;

- размер ежемесячного вознаграждения не может превышать 1000 рублей;

- порядок определения ежемесячного вознаграждения устанавливается локальным актом образовательного учреждения самостоятельно.

Доплаты и надбавки компенсационного характера - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также иными, предусматриваемыми действующим законодательством.

Выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, производятся за:

- заведование: кабинетами, отделениями, филиалами, учебно-опытными участками и др.; руководство предметно-цикловыми комиссиями и методическими объединениями (порядок установления и конкретные размеры доплат определяются образовательным учреждением в соответствии с перечнем выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника образовательного учреждения (приложение 1 к Положению), и закрепляются в локальном нормативном акте);

- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников (размеры доплат устанавливаются руководителем образовательного учреждения по соглашению сторон).

Выплаты стимулирующего характера - вознаграждения и премии, а также дополнительные выплаты, устанавливаемые с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда в виде надбавок, не являющихся доплатами за дополнительно выполняемые виды работ.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются на основе разработанных показателей эффективности и критериев оценки деятельности учреждений, их руководителей и работников.

Определение выплат стимулирующего характера производится в соответствии с Примерным положением о выплатах стимулирующего характера работникам образовательных учреждений согласно приложению 2 к настоящему Положению, с

учетом обеспечения государственно-общественного характера управления и закрепляется в локальном нормативном акте образовательного учреждения.

Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности руководителей определяются нормативными актами учредителя и отражаются в трудовом договоре.

Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников образовательных учреждений устанавливаются локальными нормативными актами учреждений, коллективными договорами, соглашениями, трудовыми договорами и определяются с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения.

В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работнику и работодателю и не допускать двойного толкования.

Трудовые отношения с работниками в части установления показателей, критериев и условий осуществления стимулирующих выплат оформляются при введении эффективного контракта.

Конкретный объем средств, предусмотренный образовательному учреждению на выплаты стимулирующего характера, определяется учредителем в порядке определения нормативных затрат на оказание муниципальных услуг (работ). Рекомендуемый размер стимулирующих выплат составляет 20 процентов.

Кроме вышеперечисленных выплат, учреждение вправе осуществлять выплаты социального характера, направленные на социальную поддержку работников, но не связанные с осуществлением ими трудовых функций. Формы и виды социальных выплат определяются локальным нормативным актом образовательного учреждения.

2.2. Объем средств на оплату труда работников казенного учреждения определяется учредителем в смете учреждения.

Объем средств на оплату труда работников бюджетного и автономного учреждения определяется учреждением самостоятельно в пределах субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

2.3. Объем средств на оплату труда работников педагогического персонала общеобразовательных учреждений должен составлять не менее 70 процентов годового объема средств на оплату труда.

2.4. Соотношение средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников муниципальных учреждений, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается на календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей муниципальных учреждений, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности, не превышающей 7.

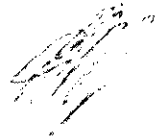
2.5. Педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, впервые поступающим на работу или имеющим стаж педагогической работы менее 5 лет, заключившим трудовой договор с учреждением после окончания образовательного учреждения среднего профессионального или высшего образования в течение 5 лет,

работающим в сельской местности, на основании заявления производится выплата единовременного пособия в размере 3 должностных окладов, установленных педагогическим работникам при заключении трудового договора с образовательным учреждением, в течение 6 месяцев с момента заключения трудового договора.

2.6. Единовременное пособие выплачивается педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений в соответствии с постановлением Правительства Ярославской области от 26.12.2013 N 1741-п «О Порядке предоставления и расходования субвенции на организацию образовательного процесса в общеобразовательных организациях и признании утратившими силу и частично утратившими силу отдельных постановлений Правительства области».

2.7. В случае расторжения трудового договора в течение первых 5 лет по инициативе работника либо при совершении им виновных действий, являющихся основанием расторжения трудового договора в соответствии с действующим законодательством, единовременное пособие подлежит возврату в полном объеме.

Управляющий делами
Администрации Тутаевского
муниципального района



С.В. Балясникова

Приложение 1
к Положению об оплате труда в
муниципальных образовательных учреждениях
Тутаевского муниципального района

**ПЕРЕЧЕНЬ
ВЫПЛАТ ЗА ДОПОЛНИТЕЛЬНУЮ РАБОТУ,
НЕ ВХОДЯЩУЮ В КРУГ ОСНОВНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ
РАБОТНИКА МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ТУТАЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

N п/п	Перечень выплат	Размер выплат (процент к должностному окладу)
1	2	3
1	Выплаты за осуществление функций классного руководителя при наполняемости класса: - в городе или рабочем поселке - 13 - 25 человек - в сельской местности - 7 - 14 человек - в городе или рабочем поселке - до 13 человек - в сельской местности - до 7 человек	до 20 до 20 до 10 до 10
2	Выплаты учителям 1 - 4 классов за проверку тетрадей	до 10
3	Выплаты учителям 5 - 11 классов за проверку тетрадей по математике, русскому языку и литературе	до 15
4	Выплаты учителям 5 - 11 классов за проверку тетрадей по иностранному языку, информатике и другим предметам	до 10
5	Выплаты за заведование оборудованными учебными кабинетами, лабораториями	до 15
6	Выплаты за заведование учебно-опытными участками	до 25
7	Выплаты за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию обучающихся в общеобразовательных учреждениях с количеством: - 10 - 19 классов-комплектов - 20 - 29 классов-комплектов - 30 и более классов-комплектов	до 20 до 50 до 100
8	Выплаты за осуществление руководства отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами и другими структурными подразделениями образовательных учреждений	до 25
9	Выплаты за осуществление руководства предметно-цикловыми комиссиями и методическими	до 20

	объединениями	
10	Выплаты за совмещение профессий (должностей); за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ; за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников	размеры доплат устанавливаются в трудовом договоре по соглашению сторон
11	Иные выплаты	размеры доплат определяются образовательным учреждением

Управляющий делами
Администрации Тутаевского
муниципального района



С.В. Балясникова

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ О ВЫПЛАТАХ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

1. Общие положения

1.1. Данное Положение устанавливает примерный порядок, перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера (далее - выплаты) работникам образовательных учреждений.

1.2. Выплаты устанавливаются в целях повышения мотивации работников образовательных учреждений к качественному результативному труду и развития их творческой активности и инициативы.

1.3. Выплаты могут устанавливаться в виде стимулирующих надбавок, вознаграждений и премий.

1.4. Выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда образовательных учреждений в порядке, установленном локальным актом образовательного учреждения.

1.5. Установленный образовательным учреждением порядок выплат должен обеспечивать государственно-общественный характер управления учреждением.

2. Условия назначения выплат работникам образовательных учреждений

2.1. Перечень оснований установления выплат для педагогических работников:

2.1.1. Достижение высоких показателей результативности:

- в образовательной сфере (положительная динамика в овладении обучающимися знаниями, умениями, навыками, предметными и метапредметными профессиональными компетенциями, выявленная в ходе государственной итоговой аттестации, единого государственного экзамена, оценки результатов мониторинга и промежуточной оценки достижений обучающихся);

- в сохранении и укреплении здоровья обучающихся и воспитанников;

- в сохранении контингента обучающихся и воспитанников (за исключением учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей).

2.1.2. Подготовка призеров соревнований, олимпиад, конкурсов различного уровня.

2.1.3. Участие в инновационной, исследовательской и экспериментальной деятельности с дальнейшим внедрением инноваций, результатов исследований и экспериментов в практическую работу, использование передового педагогического опыта (при наличии документального подтверждения).

2.1.4. Качественная подготовка и проведение мероприятий образовательного учреждения, городского, областного и других уровней.

2.1.5. Качественное педагогическое наставничество (при наличии документального подтверждения).

2.1.6. Представление опыта на районном, городском, областном и федеральном уровнях.

2.1.7. Участие в методической работе:

- выступления на семинарах, конференциях, педсоветах, методических объединениях;

- осуществление руководства проблемными, творческими группами;
- проведение открытых занятий, уроков, мастер-классов;
- обобщение передового педагогического опыта;
- в конкурсах педагогического мастерства, проводимых на уровне муниципального района (городского округа) Ярославской области.

2.1.8. Отсутствие обоснованных обращений к администрации образовательного учреждения со стороны обучающихся и родителей по поводу качества преподавания и возникновения конфликтных ситуаций при проведении учебных занятий и воспитательных мероприятий.

2.1.9. Качественное выполнение функций классного руководителя:

- снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины;
- обеспечение контроля за организацией горячего питания среди обучающихся в классе (процент обучающихся, получающих горячее питание);
- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы, профилактика вредных привычек и др.);
- проведение работы по профилактике правонарушений среди обучающихся (сокращение числа обучающихся, состоящих на учете в инспекции по делам несовершеннолетних; на внутришкольном учете; совершивших правонарушения; условно осужденных; уклоняющихся от учебы; неуспевающих; снижение количества детей с отклонениями в поведении и проблемами в обучении);
- эффективная работа с родителями обучающихся;
- качественная работа с документами (подготовка отчетов; заполнение журналов; ведение личных дел; проверка дневников обучающихся и др.).

2.1.10. Иные основания, установленные локальным нормативным актом образовательного учреждения.

2.2. Перечень оснований установления выплат для административного персонала:

2.2.1. Достижение высоких показателей результативности:

- в образовательной сфере (исполнение государственного (муниципального) задания, положительная динамика в овладении обучающимися знаниями, умениями, навыками, предметными и метапредметными профессиональными компетенциями, выявленная в ходе государственной итоговой аттестации, единого государственного экзамена, оценки результатов мониторинга и промежуточной оценки достижений обучающихся);
- в сохранении и укреплении здоровья обучающихся и воспитанников;
- в сохранении контингента обучающихся и воспитанников (за исключением учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей).

2.2.2. Наличие у образовательного учреждения статуса экспериментальной, инновационной площадки различного уровня.

2.2.3. Участие образовательного учреждения в мероприятиях, проводимых на уровне муниципального района (городского округа) Ярославской области.

2.2.4. Активное участие обучающихся, воспитанников в мероприятиях различного уровня.

2.2.5. Высокий уровень квалификации педагогического коллектива.

2.2.6. Наличие в учреждении действующего органа государственно-общественного управления.

2.2.7. Наличие практики публичных докладов о результатах деятельности образовательного учреждения.

2.2.8. Своевременное и качественное предоставление установленной отчетности образовательного учреждения и ответов на запросы различных органов и организаций.

2.2.9. Качественное выполнение особо важных (срочных) заданий органов,

осуществляющих управление в сфере образования. К особо важным заданиям могут относиться задания, требующие организационных, административных и других решений в разовом порядке по реализации муниципальной и региональной политики в области образования (реализация национальных проектов, проведение единого государственного экзамена, проведение экспериментальной работы, проектная деятельность, проведение массовых мероприятий и др.).

2.2.10. Проведение консультаций для родителей (лиц, их заменяющих), дети которых не посещают дошкольные образовательные учреждения (для администрации дошкольных образовательных учреждений и школ, имеющих дошкольные группы).

2.2.11. Предоставление учреждением дополнительных (в т.ч. платных) образовательных услуг; работа постоянно действующих школ, клубов для родителей (законных представителей); проведение работы с социально неблагополучными семьями.

2.2.12. Отсутствие обоснованных жалоб на образовательное учреждение со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей).

2.2.13. Низкий уровень травматизма в образовательном учреждении.

2.2.14. Эффективное управление учреждением. Эффективность управления учреждением определяется на основе показателей, разрабатываемых и утверждаемых органами, осуществляющими управление в сфере образования, для каждого типа образовательного учреждения.

2.2.15. Иные основания, установленные локальным актом образовательного учреждения.

2.3. Перечень оснований установления выплат для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала:

2.3.1. Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей.

2.3.2. Высокий уровень исполнительской дисциплины.

2.3.3. Отсутствие обоснованных жалоб.

2.3.4. Иные основания, установленные локальным нормативным актом образовательного учреждения.

2.4. Выплаты в виде стимулирующих надбавок устанавливаются по результатам прошедшего учебного года.

2.5. Единовременное премирование (вознаграждение) отличившихся работников образовательных учреждений может осуществляться:

- за качественное выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей;

- по итогам работы за определенный период (квартал, полугодие, год);

- за безупречную продолжительную трудовую деятельность;

- за проведение разовых мероприятий в масштабе образовательного учреждения;

- по иным основаниям, предусмотренным локальными актами образовательного учреждения.

2.6. Единовременное премирование (вознаграждение) руководителей образовательных учреждений может осуществляться:

- по итогам оценки эффективности деятельности руководителя за календарный год;

- качественное проведение капитального ремонта (строительства, реконструкции);

- по итогам работы за определенный период (квартал, полугодие, год);

- за качественное проведение разовых мероприятий в масштабе района, города или области.

При определении конкретного размера премии работникам образовательных учреждений учитываются качество, объем и значимость проведенной работы, результаты работы.

3. Порядок назначения выплат работникам образовательных учреждений

3.1. Порядок и условия распределения выплат устанавливаются локальным актом образовательного учреждения самостоятельно при участии профсоюзного комитета или иного общественного органа самоуправления образовательного учреждения, обеспечивающего демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя образовательного учреждения.

3.2. Руководитель образовательного учреждения представляет в профсоюзный комитет или иной общественный орган самоуправления образовательного учреждения, обеспечивающий демократический, государственно-общественный характер управления, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для установления выплат.

3.3. Выплаты стимулирующего характера работникам образовательного учреждения производятся на основании приказа руководителя учреждения в соответствии с показателями эффективности их деятельности, разработанными образовательным учреждением.

3.4. Выплаты стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений производятся на основании приказа органа, осуществляющего управление в сфере образования, в соответствии с разработанными критериями оценки их деятельности.

Управляющий делами
Администрации Тутаевского
муниципального района



С.В. Балясникова