



**ГЛАВА
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОСЛАВЛЬСКИЙ РАЙОН» СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ**

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

от 28.12.2007г №2098

Утверждении Порядка оплаты труда руководителей, их заместителей муниципальных учреждений образования муниципального образования «Рославльский район» Смоленской области

В связи с переходом системы образования на новые механизмы финансирования

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить прилагаемый Порядок оплаты труда руководителей, их заместителей муниципальных учреждений образования муниципального образования «Рославльский район» Смоленской области.

2. Признать утратившим силу постановление Администрации муниципального образования «Рославльский район» Смоленской области от 03.04.2006 г. № 485 «Об утверждении порядка оплаты труда руководителей и их заместителей муниципальных учреждений образования».

3. Настоящее постановление вступает в силу с 1 января 2008 года.

А.М. Иванов

Приложение
к постановлению Главы
муниципального образования
«Рославльский район» Смоленской
области
от «___» _____ 2007г. №___

ПОРЯДОК

**оплаты труда руководителей, их заместителей муниципальных учреждений
образования муниципального образования «Рославльский район» Смоленской
области**

1. Оплата труда руководителей, заместителей руководителей (далее также – руководящие работники) муниципальных учреждений образования муниципального образования «Рославльский район» Смоленской области (далее также – муниципальные учреждения), состоит из должностного оклада, размер которого определяется в зависимости от образования, квалификации, специфики работы руководящего работника, компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

2. Для целей данного Порядка применяются следующие понятия и термины:

- базовая единица – размер денежных средств, равный 2 000 рублей, используемый для расчета должностного оклада руководящих работников муниципальных учреждений и подлежащий ежегодной индексации в порядке, определенном правовым актом Администрации муниципального образования «Рославльский район» Смоленской области;

- базовый коэффициент - величина, зависящая от уровня образования руководящего работника муниципального учреждения и применяемая для определения базового оклада;

- базовый оклад - размер оплаты труда руководящего работника муниципального учреждения, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;

- повышающий коэффициент - величина, определяющая размер повышения базового оклада;

- должностной оклад - гарантированный минимум оплаты труда руководящего работника муниципального учреждения с учетом повышающих коэффициентов при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени.

3. Размер должностного оклада зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов.

4. Базовый оклад руководящего работника муниципального учреждения рассчитывается по формуле:

$$Bo = B \times K1, \text{ где:}$$

Бо - размер базового оклада руководящего работника муниципального учреждения;

Б - размер базовой единицы, равный 2 000 рублей;

К1 - базовый коэффициент - коэффициент уровня образования руководящего работника муниципального учреждения.

5. Повышающие коэффициенты.

Для определения должностного оклада руководящего работника муниципального учреждения применяются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент специфики работы;
- коэффициент квалификации;
- коэффициент масштаба управления;
- коэффициент уровня управления.

Виды и размеры повышающих коэффициентов для расчета должностных окладов заместителей руководителей муниципальных учреждений определяются коллективным договором, локальным актом муниципального учреждения.

Виды и размеры повышающих коэффициентов для расчета должностных окладов руководителей муниципальных учреждений определяются муниципальным органом управления образованием муниципального образования «Рославльский район «Смоленской области» (далее – уполномоченный орган).

6. Размер должностного оклада руководящего работника муниципального учреждения рассчитывается по формуле:

$$\text{ДОрук} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К3} + \text{Бо} \times \text{К4} + \text{Бо} \times \text{К5} + \text{Бо} \times \text{К6}, \text{ где:}$$

ДОрук - размер должностного оклада руководящего работника муниципального учреждения;

Бо - размер базового оклада;

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации;

К5 - коэффициент масштаба управления;

К6 - коэффициент уровня управления.

7. Коэффициент специфики работы (К3).

Коэффициент специфики работы устанавливается руководящим работникам муниципальных учреждений за работу в отдельных образовательных учреждениях в следующих размерах:

- 0,15 – 0,2 - за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья;

- 0,15 – 0,2 - за работу в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении;

- 0,15 – 0,2 – за работу в специальных учебно-воспитательных учреждениях для детей и подростков с девиантным поведением;

- 0,15 – за работу в лицеях, гимназиях, колледжах, если деятельность связана с осуществлением учебного процесса;

- 0,15 - за работу в образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) отделения (классы, группы) для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении, если этих классов (групп) два и более.

Если такие классы (группы) созданы в общеобразовательных школах, то при определении должностных окладов руководящих работников применяется повышающий коэффициент 0,2 при условии, что таких классов (групп) два и более;

- 0,2 – за работу в психолого-педагогических и медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах;

- 0,15 – директорам, заместителям директоров по учебной, учебно-воспитательной работе и воспитательной работе, по иностранному языку, по производственному обучению, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в общеобразовательных учреждениях с углубленным изучением иностранного языка;

- 0,15 – за экспериментальную работу по введению профильного обучения;

8. Коэффициент квалификации (К4).

Коэффициент квалификации устанавливается при наличии у руководящих работников муниципальных учреждений, квалификационной категории, ученой степени, почетного звания.

Повышающий коэффициент за наличие почетного звания применяется только при условии соответствия почетного звания профилю муниципального учреждения.

Размер коэффициента квалификации руководящих работников муниципальных учреждений устанавливается пунктом 11 настоящего Порядка.

9. Коэффициент масштаба управления (К5).

При определении коэффициента масштаба управления используются группы по оплате труда руководителей муниципальных учреждений, и объемные показатели деятельности муниципальных учреждений образования и порядок отнесения их руководителей к группам по оплате труда, устанавливаемые в соответствии с приложением № 1 к настоящему Порядку.

10. Коэффициент уровня управления (К6).

Уровни управления приведены в таблице:

Уровень управления	Наименование должности
Руководитель 1-го уровня	руководитель (директор, начальник, заведующий),
Руководитель 2-го уровня	заместитель руководителя (директора, начальника, заведующего)

11. Размер базовых и повышающих коэффициентов квалификации, масштаба и уровня управления для расчета должностных окладов руководящих работников муниципальных учреждений образования, устанавливается в соответствии с таблицей:

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения базовой единицы или базового оклада	Размер базового коэффициента	Размер повышающих коэффициентов
1	2	3	4	5
1.	Коэффициент уровня образования	высшее профессиональное образование среднее профессиональное образование	1,5 1,3	- -
2.	Коэффициент квалификации	наличие квалификационной категории: высшая категория первая категория наличие ученой степени: доктор наук кандидат наук Наличие почетного звания Российской Федерации, СССР: «Народный.....» «Заслуженный.....» «Мастер спорта международного класса.....»		0,3 0,2 0,4 0,35 0,4 0,3 0,3
1	2	3	4	5
3.	Коэффициент масштаба управления	I группа по оплате труда I уровень – руководитель II уровень – заместитель руководителя II группа по оплате труда I уровень – руководитель II уровень – заместитель руководителя III группа по оплате труда I уровень – руководитель II уровень – заместитель руководителя IV группа по оплате труда I уровень – руководитель II уровень – заместитель руководителя		0,6 0,4 0,4 0,2 0,35 0,15 0,3 0,1
4.	Коэффициент уровня управления	I уровень – руководитель II уровень – заместитель руководителя		0,5 0,3

12. Должностные оклады руководящих работников муниципальных учреждений, расположенных в сельской местности, повышаются на 25 процентов.

13. Оплата труда за преподавательскую работу (учебную нагрузку) руководящим работникам муниципальных учреждений производится по должностным окладам (ставкам оплаты труда) педагогических работников.

14. Руководители муниципальных учреждений образования, их заместители (за исключением заместителей по административно-хозяйственной работе) являются педагогическими работниками.

15. Квалификационные характеристики (требования) по должностям руководящих работников муниципальных учреждений приведены в приложениях № 2 и № 3 к настоящему Порядку.

16. Руководящим работникам образовательных учреждений устанавливаются следующие виды компенсационных и стимулирующих выплат:

- доплаты за выполнение обязанностей, не входящих в функциональные обязанности работника;
- надбавки за сложность или напряженность выполняемой работы;
- премии и вознаграждения.

17.1. Размеры дополнительной оплаты за работу, не входящую в должностные обязанности, в том числе связанную с образовательным процессом, заместителям руководителя определяются коллективным договором, локальным актом муниципального учреждения, а руководителям – уполномоченным органом в пределах средств надтарифного фонда, выделенного муниципальному учреждению в составе фонда оплаты труда.

17.2. Надбавки за сложность или напряженность выполняемой работы, премии и вознаграждения.

Порядок и условия выплат руководящим работникам премий и вознаграждений определяются положением о премировании, утверждаемым локальным актом муниципального учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

Премирование руководителей муниципальных учреждений осуществляется на основании приказа уполномоченного органа.

Размеры надбавок заместителям руководителя устанавливаются приказом руководителя муниципального учреждения, а руководителю – приказом уполномоченного органа.

18. В случае если размер заработной платы руководящих работников муниципальных учреждений при введении условий оплаты труда в соответствии с настоящим Порядком оказывается меньше размера средней заработной платы, выплачиваемой ранее, таким работникам производится соответствующая доплата в размере, обеспечивающем установленный уровень средней заработной платы, до получения ими более высокой заработной платы в установленном порядке.

Приложение № 1 к Порядку
оплаты труда руководителей, их
заместителей муниципальных
учреждений образования
муниципального образования
«Рославльский район» Смоленской
области

ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

деятельности муниципальных учреждений образования муниципального
образования «Рославльский район» Смоленской области, и порядок отнесения
их руководителей к группам по оплате труда

1. Объемные показатели деятельности муниципальных учреждений
образования (далее – объемные показатели):

№ п/п	Наименование показателей	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях и учреждениях дошкольного образования.	За каждого обучающегося (воспитанника) по общеобразовательным учреждениям – по списочному составу на начало учебного года	0,3
2	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей: - многопрофильных (ЦРТДЮ); - однопрофильных (ДЮСШ, СЮН, ЦДЮТТ) - музыкальной, художественной школах	За каждого обучающегося по учреждениям дополнительного образования детей, в том числе спортивной направленности, - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.	0,3 0,5
3	Количество групп в дошкольных образовательных учреждениях.	За каждую группу. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных учреждениях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.	10
4	Количество обучающихся во вторую и третью смены занятий, при невозможности организации учебного процесса в одну смену.	За каждые 50 человек или за каждые 2 класса.	15

5	Количество работников в образовательном учреждении.	- за каждого работника дополнительно:	1
		- за каждого работника, имеющего высшую квалификационную категорию	1
		- за каждого работника, имеющего I квалификационную категорию -	0,5
6	Наличие групп продлённого дня.	За каждую группу	20
7	Круглосуточное пребывание воспитанников в дошкольных образовательных учреждениях.	- за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием –	10
		- 4 и более групп с круглосуточным пребыванием	30
8	Наличие филиалов, интерната при образовательном учреждении.	За каждое структурное подразделение	
		до 100 человек	20
		от 100 до 200 человек	30
9	Наличие обучающихся, воспитанников с полным гособеспечением в муниципальных учреждениях образования.	За каждого дополнительно	0,5
10	Наличие в образовательном учреждении дополнительного образования спортивной направленности (ДЮСШ): - спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки; - учебно-тренировочных групп; - групп спортивного совершенствования.	За каждую группу дополнительно-	5
		За каждого обучающегося дополнительно –	0,5
		За каждого обучающегося дополнительно -	2,5
11	Наличие оборудованных и используемых в учебном процессе компьютерных классов.	За каждый класс	10
12	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна, оборудованной полосы препятствий, тира.	За каждый вид (в зависимости от их состояния и степени использования по решению комиссии)	До 15
13	Наличие: - собственного оборудованного здравпункта или медицинского кабинета; - столовой; - буфета для приёма горячих обедов обучающихся.	За каждый вид	15
			15
			15
14	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин и др. самоходной техники на балансе образовательного учреждения.	За каждую единицу:	
		- работающую	3
		- не работающую	1
			но не более 20 всего
15	Наличие загородных объектов.	Находящихся на балансе	30

		образовательного учреждения	
16	Наличие: - учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га) в соответствии с формой ОШ-1; - теплицы.	За каждый вид: - при получении хороших результатов опытнической работы и использовании выращенной продукции для нужд школьной столовой или её реализации; - при получении хороших результатов опытнической работы; - при использовании выращенной продукции для нужд школьной столовой или её реализации.	До 50 До 30 До 30
17	Наличие собственных: - котельной; - эл.панелей отопления; - выгребных ям, надворных туалетов; - находящихся на территории образовательного учреждения очистных колодцев; - жилых домов.	За каждый вид	не более 20 баллов 20 15 15 3 5
18	Наличие в образовательном учреждении общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалификационной коррекцией физического и психологического развития (при наличии специалиста).	За каждого обучающегося (воспитанника)	1
19	Наличие оборудованных помещений, используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для различных видов активности (изостудия, театральная студия, «Комната сказок» и др.)	За каждый вид	До 15

2. Дополнительные объёмные показатели деятельности муниципального учреждения.

№ п/п	Наименование показателей	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1	Отсутствие квалифицированных педкадров (не имеющих педобразования, учащихся заочников).	За каждого человека	5 но не более 20 всего
2	Организация летней оздоровительной работы в лагерях с дневным пребыванием детей, ЛТО	За каждые 10 % учащихся образовательных учреждений МО «Рославльский район» в возрасте до 16 лет, охваченных этой работой	2 при работе лагеря в I смену не

			более 15 всего
3	Организация кружковой и секционной работы во внеурочное время.	За каждый кружок (секцию)	2 но не более 20 всего
4	Организация методической работы в образовательном учреждении.		До 20
5	Организация психолого-валеологической службы.		До 20
6	Обучение на дому.	За каждого обучающегося	2 но не более 20
7	Новые формы организации образовательного процесса (КЦП, эксперимента и др.)	За каждую	До 20
8	Организация работы по аттестации пед.кадров		До 20
9	Заготовка овощей и доставка продуктов в столовую.		До 20
10	Закупка и доставка продуктов в столовую.		До 15
11	Организация лечебно-профилактической работы (оздоровительная гимнастика, фитолечение, массаж и др.)	За каждый вид	5 но не более 20 всего
12	Организация работы школьного лесничества.		До 20
13	Разбросанность помещений на расстоянии друг от друга не менее 100 (50) м.		До 10
14	Капитальное строительство.		До 20
15	Работа прачечной.	При обслуживании других образовательных учреждений – При обслуживании своего образовательного учреждения -	20 15
16	Организация подвоза детей.	За каждого учащегося при подвозе не рейсовым транспортом	1 но не более 20

3. Муниципальные учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда по сумме баллов, определенных в соответствии с объемными показателями их деятельности, приведенными в пункте 1 настоящего приложения, в соответствии с таблицей.

№ п/п	Наименование муниципальных учреждений	Группа по оплате труда, к которой муниципальное учреждение относится по сумме баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	2	3	4	5	6

4.	Муниципальные оздоровительные образовательные учреждения санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении	свыше 350	до 350	до 250	до 150
5.	Школы и другие муниципальные общеобразовательные учреждения; муниципальные дошкольные образовательные учреждения; муниципальные учреждения дополнительного образования детей; межшкольные учебные комбинаты (центры) и другие муниципальные образовательные учреждения	свыше 500	до 500	до 350	до 200

4. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год уполномоченным органом на основании суммы баллов, определенных в соответствии с объемными показателями деятельности муниципальных учреждений, приведенными в пункте 1 настоящего приложения и документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы муниципального учреждения.

5. Группа по оплате труда для вновь открываемого муниципального учреждения устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

6. При наличии других показателей, не предусмотренных в пунктах 1,2 настоящего приложения, но значительно увеличивающих объем и сложность работы муниципального учреждения, суммарное количество баллов может быть увеличено уполномоченным органом за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

7. Конкретное количество баллов, предусмотренных в пунктах 1,2 настоящего приложения, по объемным показателям деятельности муниципальных учреждений с приставкой «до» устанавливается уполномоченным органом.

8. При установлении группы по оплате труда муниципальных учреждений контингент обучающихся (воспитанников) определяется:

- по муниципальным общеобразовательным учреждениям – по списочному составу обучающихся на начало учебного года;

- по муниципальным учреждениям дополнительного образования детей, в том числе спортивной направленности, – по списочному составу обучающихся на 1 января.

9. В муниципальных учреждениях дополнительного образования детей в списочном составе обучающихся занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз.

10. Участники экскурсионно-туристических мероприятий, спортивных и других массовых мероприятий учитываются в среднегодовом исчислении: путем умножения общей численности участников мероприятий с различными сроками их

проведения на количество таких мероприятий и деления суммы произведения на 365.

11. В муниципальных образовательных учреждениях – школах-садах, прогимназиях – при установлении суммы баллов за количество групп детей дошкольного возраста берется их расчетное количество, определенное путем деления списочного состава детей по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп. Пункт 1 таблицы пункта 1 настоящего приложения применяется по отношению к указанным школам-садам, прогимназиям в части численности детей, охваченных образовательными услугами, на основе кратковременного пребывания.

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

13. Уполномоченным органом может устанавливаться (без изменения муниципальному учреждению группы по оплате труда, установленной в соответствии с объемными показателями) руководителю муниципального учреждения, имеющему высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования, должностной оклад, предусмотренный для руководителей муниципальных учреждений, имеющих высшую квалификационную категорию, в следующей более высокой группе по оплате труда.

Приложение № 2
к Порядку оплаты труда
руководителей, их заместителей
муниципальных учреждений
образования муниципального
образования «Рославльский
район» Смоленской области

КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ
(требования) по должностям руководящих работников муниципальных
учреждений образования муниципального образования «Рославльский район»
Смоленской области

1. Руководитель (директор, начальник, заведующий)

1.1. Должностные обязанности. Осуществляет руководство муниципальным учреждением в соответствии с его уставом и законодательством Российской Федерации. Обеспечивает системную образовательную (учебно-воспитательную) и административно-хозяйственную (производственную) работу учреждения. Определяет стратегию, цели и задачи развития учреждения, принимает решения о программном планировании его работы. Совместно с советом учреждения и общественными организациями осуществляет разработку, утверждение и внедрение программ развития учреждения, учебных планов, курсов, дисциплин, годовых календарных учебных графиков, правил внутреннего распорядка учреждения и др. Определяет структуру управления учреждением, штатное расписание.

Решает научные, учебно-методические, административные, финансовые, хозяйственные и иные вопросы. Планирует, координирует и контролирует работу структурных подразделений, педагогических и других работников учреждения. Осуществляет прием на работу, подбор и расстановку педагогических кадров. Определяет должностные обязанности работников, создает условия для повышения их профессионального мастерства. Поощряет и стимулирует творческую инициативу работников, поддерживает благоприятный морально-психологический климат в коллективе. Формирует контингенты обучающихся (воспитанников), обеспечивает их социальную защиту. Обеспечивает эффективное взаимодействие и сотрудничество с органами местного самоуправления, предприятиями и организациями, общественностью, родителями (лицами, их заменяющими). Содействует деятельности учительских (педагогических), психологических организаций и методических объединений. Регулирует деятельность общественных (в том числе детских и молодежных) организаций, разрешенных законодательством Российской Федерации. Обеспечивает рациональное использование бюджетных ассигнований, а также средств, поступающих из других источников. Представляет учреждение в государственных, муниципальных, общественных и иных органах, учреждениях. Обеспечивает учет, сохранность и пополнение учебно-материальной

базы, соблюдение правил санитарно-гигиенического режима и охраны труда, учет и хранение документации. Несет ответственность за реализацию образовательных программ в соответствии с учебным планом и графиком учебного процесса, за качество образования выпускников, жизнь и здоровье, соблюдение прав и свобод обучающихся (воспитанников) и работников учреждения во время образовательного процесса в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

1.2. Должен знать: Конституцию Российской Федерации; законы Российской Федерации, решения Правительства Российской Федерации и органов управления образованием по вопросам образования и воспитания обучающихся (воспитанников); Конвенцию о правах ребенка; педагогику, достижения современной психолого-педагогической науки и практики; психологию личности и дифференциальную психологию; основы физиологии, гигиены; теорию и методы управления образовательными системами; основы экономики, права, социологии; организацию финансово-хозяйственной деятельности учреждения; административное, трудовое и хозяйственное законодательство; правила и нормы охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты.

1.3. Требования к квалификации. Высшее профессиональное образование, стаж работы не менее 5 лет на педагогических или руководящих должностях, наличие высшей или первой квалификационной категории.

2. Заместитель руководителя (директора, начальника, заведующего)

2.1. Должностные обязанности. Организует текущее и перспективное планирование деятельности педагогического коллектива. Координирует работу преподавателей, воспитателей, мастеров производственного обучения и других педагогических работников по выполнению учебных планов и программ, а также разработку необходимой учебно-методической документации. Руководит профессиональным обучением и планирует эту работу. Осуществляет контроль за качеством образовательного и воспитательного процессов и объективностью оценки результатов образовательной подготовки обучающихся (воспитанников), работой кружков и факультативов. Организует работу по подготовке и проведению экзаменов. Координирует взаимодействие между представителями педагогической науки и практики. Организует просветительскую работу для родителей. Оказывает помощь педагогическим работникам в освоении и разработке инновационных программ и технологий. Организует учебно-воспитательную (методическую, культурно-массовую, внеклассную) работу. Осуществляет контроль за учебной нагрузкой обучающихся (воспитанников). Составляет расписание учебных занятий и других видов учебной и воспитательной (в том числе культурно-досуговой) деятельности. Обеспечивает своевременное составление установленной отчетной документации. Оказывает помощь коллективам обучающихся (воспитанников) в проведении культурно-просветительных и оздоровительных мероприятий. Осуществляет комплектование и принимает меры по сохранению контингента обучающихся (воспитанников) в кружках и т.п. Участвует в подборе и расстановке педагогических кадров, организует повышение их квалификации и профессионального мастерства. Вносит предложения по совершенствованию образовательного процесса. Принимает участие в подготовке и проведении

аттестации педагогических и других работников учреждения. Принимает меры по оснащению мастерских, учебных лабораторий и кабинетов современным оборудованием, наглядными пособиями и техническими средствами обучения, пополнению библиотек и методических кабинетов учебно-методической и художественной литературой, журналами и газетами. Осуществляет контроль за состоянием медицинского обслуживания обучающихся (воспитанников), жилищно-бытовых условий в общежитиях.

Заместитель руководителя по административно-хозяйственной работе осуществляет руководство хозяйственной деятельностью учреждения, контроль за хозяйственным обслуживанием и надлежащим состоянием учреждения. Контролирует рациональное расходование материалов и финансовых средств учреждения. Руководит работами по благоустройству, озеленению и уборке территории. Координирует работу подчиненных ему служб и структурных подразделений. Принимает меры по расширению хозяйственной самостоятельности учреждения, своевременному заключению необходимых договоров.

2.2. Должен знать: Конституцию Российской Федерации; законы Российской Федерации, решения Правительства Российской Федерации и органов управления образованием по вопросам образования и воспитания обучающихся (воспитанников); Конвенцию о правах ребенка; педагогику, педагогическую психологию, достижения современной психолого-педагогической науки и практики; основы физиологии, гигиены; теорию и методы управления образовательными системами; основы экономики, права, социологии; организацию финансово-хозяйственной деятельности учреждения; административное, трудовое и хозяйственное законодательство; правила и нормы охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты.

2.3. Требования к квалификации. Высшее профессиональное образование, стаж работы не менее 5 лет на педагогических или руководящих должностях, наличие высшей или первой квалификационной категории (за исключением заместителей руководителя по административно-хозяйственной работе).