

**АДМИНИСТРАЦИЯ ШАДРИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ
от 03 августа 2023 года № 754

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
ШАДРИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

На основании Трудового кодекса Российской Федерации, постановления Правительства Курганской области от 11.05.2023 г. № 119 «О внесении изменений в постановление Правительства Курганской области от 20 мая 2013 года № 210 постановляю:

1. Утвердить положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Шадринского муниципального округа Курганской области согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Признать утратившими силу:

- постановление Администрации Шадринского муниципального округа Курганской области от 30.08.2022 г. № 256 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Шадринского муниципального округа Курганской области»

- постановление Администрации Шадринского муниципального округа Курганской области от 31.10.2022г. № 555 «О внесении изменений в постановление Администрации Шадринского муниципального округа Курганской области от 30.08.2022г. № 256 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Шадринского муниципального округа Курганской области».

3. Настоящее постановление вступает в силу с 01.09.2023 г.

4. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы Шадринского муниципального округа Курганской области по социальной политике Т.М. Савельеву.

Глава Шадринского
муниципального округа
Курганской области
Д.В. Жуков

Приложение
к постановлению
Администрации Шадринского муниципального округа Курганской области
от 03.08.2023 года № 754
«Об утверждении положения об оплате труда работников
муниципальных образовательных организаций
Шадринского муниципального округа Курганской области»

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЙ ШАДРИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Шадринского муниципального округа Курганской области (далее - Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, и других нормативных правовых актов Российской Федерации и Курганской области, регулирующих вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников, и определяет порядок и условия оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Шадринского муниципального округа Курганской области (далее - образовательные организации), единые отраслевые подходы в оплате труда образовательных организаций.

2. Системы оплаты труда работников образовательных организаций (далее - работники) устанавливаются с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;
- 3) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 года № 761н (далее - квалификационные характеристики) или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года № 678 (далее - Номенклатура);
- 6) рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником муниципального учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 года № 167н;
- 7) Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 8) методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников;
- 9) мнения представительного органа работников муниципального учреждения.

3. Условия оплаты труда работников учреждений включают размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по профессионально-квалификационным группам, повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Условия оплаты труда, включая размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к тарифным ставкам, окладам

(должностным окладам) и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

5. Система оплаты труда работников учреждений, предусмотренная Положением, применяется для работников, должности которых включены в штатные расписания, тарификационные списки учреждений.

6. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждений устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, и размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

7. Работникам учреждений устанавливаются повышающие коэффициенты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам).

Решения о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимаются руководителями учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения тарифной ставки, оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов не образует новую тарифную ставку, оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентах к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), за исключением повышающего коэффициента за работу в сельской местности.

8. Повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности, устанавливается постановлением Администрации Шадринского муниципального округа Курганской области от 03.08.2023 г. № 752 «Об утверждении Перечня должностей работников муниципальных учреждений Шадринского муниципального округа Курганской области, расположенных в сельской местности, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) за работу в сельской местности»

9. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, производится исходя из тарифной ставки, оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующим законодательством, а также Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

10. Оплата труда работников учреждений, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному ими времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

11. Порядок и условия оплаты труда в учреждениях по общеотраслевым должностям служащих и рабочих определяются в соответствии с постановлением Администрации Шадринского муниципального округа Курганской области от 03.08.2023 г. № 753 «Об утверждении Положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих муниципальных учреждений Шадринского муниципального округа Курганской области»

12. Заработная плата работника образовательной организации устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются локальными нормативными актами

образовательной организации по согласованию с первичной профсоюзной организацией (иными представителями работников) в пределах утвержденного на текущий финансовый год фонда оплаты труда.

13. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

14. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

15. Руководитель образовательной организации (далее - руководитель) несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

Раздел II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

16. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

17. Тарифная ставка представляет собой фиксированный размер оплаты труда педагогических работников за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Тарифная ставка устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях почасовой оплаты труда.

Тарифная ставка педагогическим работникам образовательных организаций устанавливается за норму часов педагогической работы за ставку заработной платы, установленную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее именуется - приказ Минобрнауки № 1601).

Оклад (должностной оклад) представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат и устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях исполнения обязанностей по соответствующей штатной должности.

18. Тарифные ставки и оклады (должностные оклады) педагогических работников, работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

19. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) приведены в приложении 1 к Положению.

20. Положением об оплате труда работников образовательной организации, утвержденным локальным актом образовательной организации, предусматривается установление педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала следующих повышающих коэффициентов:

- повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности;

- повышающий коэффициент за наличие ученой степени, государственных наград, почетного звания Российской Федерации или СССР, ведомственных наград.

- повышающий коэффициент, учитывающий специфику работы.

В случаях, когда работникам образовательной организации предусмотрено повышение тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из тарифных ставок, оклада (должностного оклада) без учета повышения по другим основаниям.

21. Повышающий коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, государственных наград, почетного звания Российской Федерации или СССР, ведомственных наград, спортивного звания применяется к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) педагогических работников учреждений, имеющих ученую степень, государственную награду, которым присвоены почетные звания Российской Федерации или СССР, спортивного звания, при условии соответствия педагогических работников занимаемой должности.

Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий Российской Федерации или СССР, ведомственных наград, спортивных званий, приведены в таблице 1.

Таблица 1

Показатели квалификации	Основание для установления повышающего коэффициента	Повышающий коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий Российской Федерации или СССР
Наличие ученой степени	Доктор наук по профилю общеобразовательной учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,15
	Кандидат наук по профилю общеобразовательной учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,1
Наличие почетного звания	Государственные награды Российской Федерации: <u>Медали:</u> -Медаль Пушкина; <u>знаки отличия Российской Федерации:</u> знак отличия "За благодеяние"; знак отличия "За наставничество"; <u>почетные звания Российской Федерации:</u> Заслуженный учитель Российской Федерации"; Ведомственные награды Министерства просвещения Российской Федерации: медаль К.Д. Ушинского; ведомственный знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации "Отличник просвещения";	0,1

	<p>почетное звание "Почетный работник сферы образования Российской Федерации";</p> <p>почетное звание "Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации";</p> <p>нагрудный знак "За милосердие и благотворительность»;"</p> <p>нагрудный знак "Почетный наставник";</p> <p>нагрудный знак "За верность профессии";</p> <p>нагрудный знак "Молодость и Профессионализм";</p> <p>ранее полученные:</p> <p>нагрудный знак "Почетный работник общего образования Российской Федерации";</p> <p>нагрудный знак "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации";</p> <p>Ведомственные награды СССР</p> <p>«Отличник народного просвещения РСФСР»;</p> <p>«Почетный работник общего образования Российской Федерации».</p>	
Наличие спортивного звания	Мастер спорта, гроссмейстер по шахматам (шашкам) (для педагогических работников, в том числе преподавателей физического воспитания)	0,1

22. Установление (изменение размеров) повышающих коэффициентов, учитывающих наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий Российской Федерации или СССР, ведомственных наград производится:

- при присуждении ученой степени, награждении государственной наградой, ведомственной наградой - с даты присуждения ученой степени, награждения государственной наградой, ведомственной наградой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации;

- при присвоении почетного звания - с даты присвоения почетного звания в соответствии с указом Президента Российской Федерации;

- при присвоении спортивного звания – с даты присвоения спортивного звания в соответствии с Федеральным законом от 4 декабря 2007 года № 329-ФЗ «О физической культуре и спорту в Российской Федерации».

23. Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих специфику работы, приведены в таблице 2.

Таблица 2

Виды работ	Повышающий коэффициент, учитывающий специфику работы
Работа в логопедическом пункте в сетевом режиме	0,1
Работа в общеобразовательных организациях	
1. Индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с медицинским заключением	0,05
2. Работа по отдельной адаптированной образовательной программе в режиме инклюзии	
-при наполняемости класса менее 12 чел.;	0,05
-при наполняемости класса 12 чел.	0,10

3.Интегрированное обучение детей в разновозрастных классах-комплектах, в том числе в классах-комплектах для детей с ОВЗ	0,1
4. Работа в разновозрастной дошкольной группе	0,30
Работа в образовательных организациях дополнительного образования	
1.Работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья	0,05

24. Установление повышающего коэффициента, учитывающего специфику работы в общеобразовательных организациях, приведённых в таблице 2, производится исходя из показателя шкалы трудности предметов, утверждённой в СанПиН 1.2.3685-21:

- для 1-4 классов 3 и более баллов;
- для 5-9 классов 5 и более баллов;
- для 10-11 6 и более баллов.

25. Педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала образовательной организации устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI Положения.

26. Педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VII Положения и иные выплаты, предусмотренные разделом VIII Положения.

Раздел III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

27. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате:

1) за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

2) за часы педагогической работы, отработанные учителями при работе с обучающимися по очно - заочной и заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации.

28. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате труда специалистов, привлекаемых для педагогической работы на условиях совместительства из других учреждений.

29. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной тарифной ставки педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

30. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

31. Ставка почасовой оплаты определяется исходя из размера тарифной ставки согласно приложению 1 к Положению с учетом повышающих коэффициентов при наличии условий для их установления.

Раздел IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ ПО ОБЩЕОТРАСЛЕВЫМ ДОЛЖНОСТЯМ СЛУЖАЩИХ И РАБОЧИХ

32. Заработная плата по общеотраслевым должностям служащих и рабочих устанавливается по общеотраслевым должностям служащим и рабочим путём умножения

оклада (должностного оклада) на повышающие коэффициенты.

33. Размеры должностных окладов работников организаций по общеотраслевым должностям служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам согласно таблице 6 настоящего Положения.

Таблица 6

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклады (должностные оклады), рублей
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	Лаборант	6218
	Секретарь руководителя, техник	6218
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	6452

34. Служащим образовательных организаций устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностному окладу:

- повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности в размере 0,25к должностному окладу;

35. Заведующему хозяйством на определённый период времени в течение всего учебного года (с 1 сентября по 31 августа) устанавливается персональный повышающий коэффициент к должностному окладу в размере 1,54.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

36. Размеры окладов работников образовательных организаций, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих согласно таблице 7 настоящего Положения

Таблица 7.

Размеры окладов работников образовательных учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих

Квалификационный разряд	профессия	Размер оклада, в руб.
1 тарифный разряд	Уборщик служебных помещений Кладовщик	4676
2 тарифный разряд	Машинист по стирке белья	5142
3 тарифный разряд	Помощник повара	5378
4 тарифный разряд	Повар	5846
5 тарифный разряд	Повар	6546
6 тарифный разряд	Повар	7012
7 тарифный разряд		7248
8 тарифный разряд	Водитель автомобиля	8782

37. Поварам устанавливается персональный повышающий коэффициент к должностному окладу в размере 1,8.

38. Водителям автомобилей устанавливается персональный повышающий коэффициент 1,2.

Водителям автомобилей, прошедшим подготовку или переподготовку в учебном заведении по утвержденным единым программам и имеющим водительское удостоверение с отметками "В", "С" и "Е", либо "Д" и "Е", или только "Д", устанавливается повышающий коэффициент за классность в размере 0,1.

Водителям автомобилей, имеющим отметки в водительском удостоверении "В", "С", "Д" и "Е", устанавливается повышающий коэффициент за классность в размере 0,25.

39. С учетом условий труда служащим и рабочим образовательных организаций устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VII Положения.

40. Служащим и рабочим образовательных организаций производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VIII Положения и иные выплаты, предусмотренные разделом IX Положения.

Раздел V. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ

41. Заработная плата руководителя, его заместителей состоит из оклада (должностного оклада), повышающего коэффициента, учитывающего работу в сельской местности, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда руководителей организаций устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

42. Размер оклада (должностного оклада) руководителя образовательной организации определяется по следующей формуле:

$D_p = M \times K_{упр}$, где:

D_p - оклад (должностной оклад) руководителя;

M – минимальный размер оклада (должностного оклада) руководителя;

$K_{упр}$ - коэффициент масштаба управления.

В малокомплектных общеобразовательных учреждениях основного общего образования вводится должность заведующего учреждением.

43. Минимальный размер оклада (должностного оклада) руководителя устанавливается ежегодно с 1 сентября по 31 августа приказом Управления образования Администрации Шадринского муниципального округ Курганской области (далее – Управление образования)

44. Коэффициент масштаба управления устанавливается руководителю образовательной организации приказом Управления образования на основании решения комиссии по определению объемных показателей и оценке деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования и дифференцируется в зависимости от группы по оплате труда руководителей в соответствии с таблицей 3.

Показатели и порядок отнесения образовательных организаций к группам оплаты труда руководителей приведены в приложении 2 к Положению.

Таблица 3

Группы по оплате труда руководителей	Коэффициент масштаба управления
1	1,6
2	1,4

3	1,3
4	1,1

45. К окладам руководителей реорганизуемых образовательных организаций, ответственных за реализацию мероприятий по реорганизации образовательного учреждения, на период реорганизации может устанавливаться коэффициент сложности и интенсивности работы в соответствии с таблицей 4.

Таблица 4

Формы реорганизации в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации	Коэффициент сложности и интенсивности
Слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование	1,1

Коэффициент сложности и интенсивности устанавливается приказом Управления образования на основании решения комиссии по определению объемных показателей и оценке деятельности руководителей образовательных организаций, подведомственных Управлению образования, на период реорганизации, начиная с даты издания соответствующего правового акта Администрации Шадринского муниципального округа Курганской области, но не более чем на 6 месяцев.

Повышающий коэффициент не распространяется на оклады заместителей руководителя учреждений.

46. К окладам руководителей учреждений, участвующих в инвестиционных программах (проектах), устанавливается коэффициент сложности и интенсивности работы в размере:

- 1,1-инвестиционный проект до 5 млн. руб.;
- 1,2 -инвестиционный проект 5 млн. руб. и более.

Коэффициент сложности и интенсивности устанавливается приказом Управления образования на основании решения комиссии по определению объемных показателей и оценке деятельности руководителей образовательных организаций, подведомственных Управлению образования, на период участия в инвестиционных программах (проектах), начиная с даты доведения лимитов бюджетных обязательств на реализацию инвестиционной программы (проекта), но не более чем на 3 месяца.

Повышающий коэффициент не распространяется на оклады заместителей руководителя учреждений.

47. В соответствии со ст.145 Трудового кодекса Российской Федерации предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей образовательных организаций, их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих образовательных организаций (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) устанавливается 4.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителей образовательных организаций, их заместителей и среднемесячной заработной платы работников этих образовательных организаций в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утверждённым постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При установлении условий оплаты труда руководителю образовательной организации Управление образования исходит из необходимости обеспечения непревышения

предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацем первым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности образовательной организации и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

48. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей по учебно-воспитательной, воспитательной и инновационно-методической работе образовательных организаций устанавливаются в размере 90% от окладов (должностных окладов) руководителей этих организаций.

Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей по административно-хозяйственной работе устанавливаются в размере 70% от окладов (должностных окладов) руководителей этих организаций.

Конкретные размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителя устанавливаются в трудовом договоре

49. Стимулирующие выплаты руководителям образовательных организаций осуществляются в соответствии с положением о стимулирующих выплатах руководителям образовательных организаций согласно приложению 3 к Положению.

Выплаты стимулирующего характера руководителю осуществляются с учетом результатов деятельности образовательной организации в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы образовательной организации.

Критерии и целевые показатели оценки деятельности образовательных организаций и работы их руководителей приведены в приложении 4 к Положению.

Порядок и критерии выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом Управлением образования и вносятся в трудовой договор с руководителем образовательной организации.

50. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством, выплачиваются руководителю образовательной организации в соответствии с трудовым договором.

Заместителям руководителя образовательной организации при наличии оснований производятся выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом VI Положения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

51. Заместителям руководителя производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VII Положения.

Раздел VI. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

52. Выплаты компенсационного характера (надбавки, доплаты) устанавливаются работникам образовательной организации при наличии оснований для их выплаты.

53. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, коллективными договорами, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Курганской области, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

54. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа руководителя.

55. Работникам образовательных организаций при наличии оснований устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при выполнении дополнительной работы, связанной с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием учебными кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими, учебно-опытными участками, руководством методическими объединениями (предметными комиссиями) и другими видами дополнительной работы), и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных);

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами.

56. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов. При этом размер выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

57. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается по результатам аттестации рабочего места в размере 0,12 оклада (должностного оклада). Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Перечень должностей работников и размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются коллективным договором.

Руководители образовательных организаций принимают меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее именуется - Федеральный закон) с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, отменяются.

В случае, если до дня вступления в силу Федерального закона в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев, указанных в части 1 статьи 17 Федерального закона.

58. Оплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35 процентов от часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада)), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

59. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

60. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным актом или трудовым договором.

61. Доплата за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определяется в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам образовательных организаций в связи с увеличением объёма работы исходя из специфики образовательной организации устанавливаются следующие виды доплат:

- за заведование филиалом образовательной организации-5000 рублей;

- за заведование логопедическим пунктом, работающем в сетевом режиме – 3000рублей»;

- за осуществление руководства структурным подразделением «детский сад» (при отсутствии в штатном расписании ставки старшего воспитателя на удалённых территориях) – 5 000рублей;

- за работу в консультационном пункте для семей с детьми раннего возраста(не менее 3 занятий в неделю)- 10%

- за классное руководство:

1000 рублей при количестве в классе 14 и более учащихся, при количестве учащихся в классе менее 14 человек расчёт производится по формуле $\frac{1000}{14} \times$ количество учащихся в классе;

- денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей за класс или за класс-комплект;

- за проверку письменных работ исходя из требований рабочей программы:

- учителям начальных классов – 5% - при количестве учащихся в классе 10 и более человек, 3%- при количестве учащихся в классе менее 10 человек;

- по предметам русский язык, математика, литература, - 5% - при количестве учащихся в классе 10 и более человек, 3% - при количестве учащихся в классе менее 10 человек;

- по предметам физика, химия, иностранный язык -3% - при количестве учащихся в классе 10 и более человек, 2%- при количестве учащихся в классе менее 10 человек;

- ответственному за организацию безопасного подвоза (выпуск транспорта) -1500 рублей за одно транспортное средство;

- ответственному за организацию питания (документация по питанию) -1000 рублей;

- за обеспечение открытости образовательной организации (ведение сайта) - 1000 рублей;

- за руководство методическим объединением-3% от должностного оклада;

- за делопроизводство (при отсутствии в штатном расписании ставки секретаря руководителя) – 1000 рублей;

- за организацию тьютерского сопровождения обучающихся при дистанционной форме реализации образовательных программ в образовательной организации в рамках

сетевого взаимодействия, и пути следования до образовательной организации и обратно из расчёта 100 руб. за астрономический час.

Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

62. Коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями в Курганской области устанавливается в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

63. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при выполнении дополнительной работы, связанной с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием учебными кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими, учебно-опытными участками, руководством методическими объединениями (предметными комиссиями) и другими видами дополнительной работы), и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных), предусматриваются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты педагогическим работникам за работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей, а именно выплаты за классное руководство, проверку письменных работ, заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другие виды дополнительной работы устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютном размере с учетом учебной нагрузки педагогических работников в локальных нормативных актах и конкретизируются непосредственно трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) с обязательным указанием содержания дополнительной работы, условий и срока ее выполнения, размера оплаты в трудовых договорах.

64. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), рассчитываются от тарифной ставки, оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

Раздел VII. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ

УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

65. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, локальными правовыми актами в соответствии с видами выплат стимулирующего характера с учетом разрабатываемых в образовательных организациях показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

Стимулирующие выплаты конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Образовательные организации могут предусматривать следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (за участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях, за работу с детьми из неблагополучных семей, детьми-сиротами, детьми, оставшимися без попечения родителей, детьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации, детьми-инвалидами и детьми с ограниченными возможностями здоровья, за создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея), за участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, за выполнение особо важных и ответственных работ);

- выплаты за качество выполняемых работ (за положительную динамику результатов образовательной деятельности с обучающимися);

- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

- выплаты, учитывающие особенности деятельности образовательной организации и отдельных категорий работников (за работу в психолого-педагогической комиссии);

67. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах.

68. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, с учетом рекомендаций Управления образования.

При конкретизации видов выплат стимулирующего характера могут применяться и иные выплаты, которые рекомендуется подразделять на выплаты, носящие обязательный (постоянный) характер, и выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности, предусмотренным в образовательной организации).

69. В стимулирующие выплаты педагогическим работникам включаются выплаты молодому специалисту в первые три года работы – 3000рублей ежемесячно.

Раздел VIII. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

70. Выплата материальной помощи работникам образовательной организации производится по основаниям и в порядке, установленными локальным нормативным актом образовательной организации

71. Материальная помощь работникам выплачивается в пределах утвержденного на соответствующий год фонда оплаты труда.

72. Работникам при наличии финансовых средств могут выплачиваться иные выплаты социального характера.

Управляющий делами
Администрации Шадринского
муниципального округа
Курганской области
В.С. Верхотурцева

**РАЗМЕРЫ ТАРИФНЫХ СТАВОК, ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО ЗАНИМАЕМЫМ ДОЛЖНОСТЯМ
РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
ШАДРИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

Квалификационный уровень, наименование должности	Минимальный размер оклада (должностного оклада) в руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
Помощник воспитателя	9 136
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	
Дежурный по режиму	9 319

**РАЗМЕРЫ ТАРИФНЫХ СТАВОК, ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО ЗАНИМАЕМЫМ ДОЛЖНОСТЯМ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
ШАДРИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

Квалификационный уровень, наименование должности	Минимальный размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада)	Для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию	Для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию
1 квалификационный уровень			
Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	10 300	11330	12360
2 квалификационный уровень			
Инструктор-методист, педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор, тренер-преподаватель	10 800	11880	12960
3 квалификационный уровень			
Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог	11 300	12 430	13 560
4 квалификационный уровень			

Учитель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель, тьютор, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь	11 800	12 980	14 160
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.	11 800		

**ПОКАЗАТЕЛИ И ПОРЯДОК
ОТНЕСЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
ШАДРИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ
ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

**Раздел I. ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЙ ШАДРИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

1. К показателям деятельности муниципальных образовательных организаций Шадринского муниципального округа Курганской области (далее - Показатели) относятся Показатели, характеризующие масштаб руководства деятельностью муниципальных общеобразовательных учреждений Шадринского муниципального округа Курганской области: численность работников учреждения, количество обучающихся, сменность работы учреждения и другие Показатели, значительно осложняющие работу по руководству организацией.

2. Объем деятельности каждой муниципальной организации при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим Показателям:

п/п	№	Показатели деятельности организации	Коэф фициент сложности	Условия
Общеобразовательные организации				
1.		Численность обучающихся, проходящих обучение по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования	1	по состоянию на 10.09. текущего года
2.		Количество воспитанников, проходящих обучение по образовательным программам дошкольного образования	1	по состоянию на 10.09. текущего года
3.		Численность работников образовательной организации	1	По состоянию на 31.08 текущего года
4.		Количество основных зданий,	5	Без учёта зданий,

	находящихся на балансе образовательной организации и используемых в учебно-воспитательном процессе, адресов образовательной деятельности		образовательная деятельность в которых приостановлена
5.	Наличие филиалов образовательной организации, в которых организован учебно-воспитательный процесс	20	За каждый филиал (без учёта филиалов, образовательная деятельность в которых приостановлена)
6.	Наличие структурных подразделений образовательной организации, в которых организован учебно-воспитательный процесс	20	За каждое структурное подразделение (без учёта структурных подразделений, образовательная деятельность в которых приостановлена)
7.	Наличие автотранспортных средств, используемых для подвоза обучающихся в образовательную организацию	5	За каждое автотранспортное средство, закреплённое за маршрутами подвоза обучающихся
8.	Общее количество реализуемых образовательных программ, программ дополнительного образования	10	Образовательные программы: - дошкольного образования, - начального общего образования, - основного общего образования, - среднего общего образования; - адаптированные общеобразовательные программы; - программы социально-педагогической реабилитации; - программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих; - дополнительные общеразвивающие программы, дополнительные программы спортивной подготовки
9.	Наличие групп продлённого дня	10	За каждую группу, но не более 20
10.	Наличие и площадь учебно-опытных участков	1	за каждые 0,01 га
11.	Наличие пришкольных интернатов	5	Круглосуточное проживание

			детей
12.	Наличие оздоровительного лагеря на базе образовательной организации	10	За каждую смену
13.	Численность обучающихся, проходящих обучение по программам дополнительного образования	0,5	При наличии лицензии на реализацию программ дополнительного образования
14.	Инновационная и социально-активная деятельность образовательной организации	5	Свидетельство региональной инновационной площадки, социально-активной образовательной организации, культурно-образовательный центр
15.	Наличие ПРУ, ПВР	5	Постановление Администрации Шадринского муниципального округа Курганской области

3. Образовательные организации относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда по сумме баллов, определенных на основе вышеуказанных Показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

Группа по оплате труда руководителей (сумма баллов)			
I группа	II группа	III группа	IV группа
Свыше 500	499 - 350	349 - 200	до 200

Раздел II. ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

4. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год Управлением образования, на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работ образовательной организации.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) Показателей, но не более чем на 2 года.

5. При наличии других Показателей, не предусмотренных в разделе I настоящего приложения, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в образовательной организации,

суммарное количество баллов может быть увеличено Управлением образования за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

6. Конкретное количество баллов, предусмотренных по Показателям с предлогом «до», устанавливается приказом Управления образования.

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

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

9. Управление образования:

1) может относить учреждения, добившиеся высоких и стабильных результатов, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим Показателям;

2) может устанавливать (без изменения группы по оплате труда, определяемой по Показателям) в порядке исключения руководителям, имеющим особые заслуги в области образования, оклад (должностной оклад), предусмотренный для руководителей образовательных организаций в следующей группе по оплате труда.

**Положение о стимулирующих выплатах
руководителям муниципальных образовательных организаций
Шадринского муниципального округа Курганской области**

1. Выплаты стимулирующего характера производятся для повышения материальной заинтересованности руководителей муниципальных образовательных организаций (далее – руководители) в повышении качества работы муниципальных образовательных организаций (далее – организация).

2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

2.1. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

2.2. выплаты за качество работы;

2.3. выплаты по итогам работы организации.

3. Выплаты стимулирующего характера, указанные в подпунктах 2.1., 2.2. пункта 2. настоящего Положения, осуществляются руководителю с учетом результатов деятельности организации в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы организации (приложение 4) ежемесячно по итогам работы за предыдущий квартал.

Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Максимальная сумма баллов по критериям и по кварталам представлена в таблице:

Период	Сумма баллов оценки деятельности руководителя муниципальной образовательной организации	
	Общеобразовательные организации	Образовательные организации дополнительного образования
I квартал	56	51
II квартал	66	51
III квартал	56	51
IV квартал	66	51
	Дополнительно - 15	

Денежный вес 1 балла составляет 1 % от базы для назначения ежемесячной выплаты стимулирующего характера.

Дополнительные баллы по показателям п.2, п.3. критериев оценки и целевых показателей эффективности работы организации (приложение 4) принимаются к расчету и оплачиваются в рамках фонда оплаты труда руководителя

База для назначения ежемесячной выплаты стимулирующего характера, определяемой по итогам работы организации за месяц, от установленного руководителю должностного оклада составляет:

I группа - 35%;

II группа – 30%;

III группа – 25%;

IV группа – 20%.

Выплаты стимулирующего характера руководителю устанавливаются в пределах фонда оплаты труда организации.

Распределение выплат стимулирующего характера для руководителей организации рассматривается и утверждается на заседании комиссии по определению объемных показателей и оценке деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений (далее – Комиссия).

Комиссия создается приказом Управления образования и действует на основании положения о комиссии.

4. При наличии дисциплинарного взыскания (выговор) размер ежемесячной стимулирующей выплаты составит не более 50 % от установленной по итогам работы, при наличии дисциплинарного взыскания (замечания) – не более 70 %, а в случае наличия дисциплинарного взыскания, наложенного по результатам ревизии финансово-хозяйственной деятельности, выплаты стимулирующего характера не осуществляются.

5. Вновь назначенным руководителям устанавливаются ежемесячные выплаты стимулирующего характера в размере 90 % базового размера стимулирующей выплаты, определяемой по итогам работы за квартал. По итогам работы за первый квартал размер стимулирующих выплат корректируется в соответствии с оценкой деятельности учреждения.

7. По решению Комиссии могут быть установлены единовременные выплаты стимулирующего характера.

8. Решение о распределении выплат стимулирующего характера для руководителей подведомственных учреждений утверждается приказом Управления образования.

«Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций
Шадринского муниципального округа Курганской области»

**Критерии и целевые показатели
оценки деятельности муниципальных образовательных организаций Шадринского
муниципального округа Курганской области и работы их руководителей**

№ п/п	Целевые показатели деятельности руководителя муниципальной образовательной организации	Критерии оценки деятельности руководителя муниципально й образовательн ой организации в баллах (максимально возможное)	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность отчетности
1. Критерии по основной деятельности муниципальной общеобразовательной организации				
1.	Выполнение лицензионных требований и требований ФГОС -кадровое обеспечение; -наличие УМБ не менее 80%	5	Доклад руководителя,	Ежекварт ально
2.	Доля выпускников, успешно прошедших государственную итоговую аттестацию (не менее 100 %)	10	Доклад руководителя	II и IV квартал
	Дополнительно за каждый результат 100 баллов ЕГЭ, максимальный балл ОГЭ	10	Доклад руководителя	II и IV квартал
3.	Дополнительно за подготовку победителей и призёров ВОШ регионального и Всероссийского уровней	5- за каждого победителя	Доклад руководителя	II и IV квартал
	Результативность участия обучающихся в некоммерческих конкурсных мероприятиях Всероссийского и	4	Доклад руководителя	Ежекварт ально

№ п/п	Целевые показатели деятельности руководителя муниципальной образовательной организации	Критерии оценки деятельности руководителя муниципальной образовательной организации в баллах (максимально возможное)	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность отчетности
	международного уровней (победители)			
4.	Отсутствие лиц, отчисленных в отчетном году по неуспеваемости, не завершивших уровень освоения образовательной программы	2	Доклад руководителя	Ежеквартально
	Отсутствие снижения численности обучающихся по программам дошкольного образования и программам дополнительного образования	4 (2/2)		Ежеквартально в сравнении с предыдущим кварталом
5.	Наличие договоров о сетевом взаимодействии при реализации образовательных программ (да/нет)	1	Доклад руководителя с показателями результатов сетевого взаимодействия	Ежеквартально
6.	Реализация основных направлений воспитательной работы	8 (1 за каждое направление)	Доклад руководителя	Ежеквартально по направлениям: 1)Школьный спортивный клуб: число мероприятий - , численность участников - ; 2)Школьный театр: число спектаклей- -: Число участников (без зрителей) -;

№ п/п	Целевые показатели деятельности руководителя муниципальной образовательной организации	Критерии оценки деятельности руководителя муниципально й образовательн ой организации в баллах (максимально возможное)	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность отчетности
				3) Школьный музей: Число экскурсий -; Численно сть участников -; 4) Орлята России: Численно сть участников -; Динамика за предыдущий квартал (+..) 5) РДДМ: Численно сть участников -; Динамика за предыдущий квартал (+.) 6) Юнармия: Численно сть участников -; Динамика за предыдущий квартал (+.) 7)Родител ьский всеобуч: Количест во занятий -; Численно сть участников - ; 8) Взаимодействие с общественными организациями:

№ п/п	Целевые показатели деятельности руководителя муниципальной образовательной организации	Критерии оценки деятельности руководителя муниципально й образовательн ой организации в баллах (максимально возможное)	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность отчетности
				Количес во общих дел -; Численно сть участников -.
7	Отсутствие несовершеннолетних обучающихся, совершивших правонарушения, преступления, отсутствие постановки на учёт КДН, ПДН ОМВД Положительная динамика	5 2	Доклад руководителя, КДН и ЗП Администраци и Шадринского района	ежекварт ально
8.	Создание условий для сохранения здоровья обучающихся (медицинское обеспечение-наличие договора 1; организация горячего питания – 100% детей - 2, отсутствие травматизма- 2)	5 (ДО -2)	Доклад руководителя	Ежекварт ально
9.	Доля педагогических работников муниципальной общеобразовательной организации, систематически повышающих свою квалификацию (соответствие профессиональной подготовки реализуемой программе -100 %)	2	Доклад руководителя	ежекварт ально
10.	Отсутствие нарушений	Аннули рование	Протоко л отдела	Ежекварт ально

№ п/п	Целевые показатели деятельности руководителя муниципальной образовательной организации	Критерии оценки деятельности руководителя муниципальной образовательной организации в баллах (максимально возможное)	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность отчетности
	законодательства Российской Федерации в области образования	начисленных баллов по данному разделу при наличии нарушений	государственного надзора и контроля в сфере образования Департамента образования и науки Курганской области	
2. Критерии по финансово-экономической, нормативной деятельности, исполнительской дисциплине муниципальной образовательной организации				
1	Выплата средней заработной платы педагогическим работникам муниципальной общеобразовательной организации в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 (выполнено/не выполнено)	3	Доклад руководителя Отдела экономики и финансов Управления образования	Ежеквартально Отдел экономики и финансов Управления образования
2	Доля снижения потребления энергоресурсов в образовательных организациях не менее 5% от среднего фактического показателя за предыдущие три года	5	Информация Централизованной бухгалтерии Администрации и Шадринского муниципального округа Курганской области (по согласованию)	ежеквартально
3	Соблюдение требований к расходованию бюджетных	2	Информация отдела материального	Ежеквартально

№ п/п	Целевые показатели деятельности руководителя муниципальной образовательной организации	Критерии оценки деятельности руководителя муниципальной образовательной организации в баллах (максимально возможное)	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность отчетности
	средств (договоры, отчёты, мониторинги)		обеспечения и муниципального заказа Управления образования	
4	Представление полной и достоверной информации образовательной организации на официальном сайте в сети Интернет	3 (Незначительные замечания – 1)	Данные информационно-методического отдела Управления образования	Ежеквартально
5	Исполнение приказов Управления образования по основной деятельности	3 (90% -2; 80% -1)	Данные информационного листа Управления образования	Ежеквартально
6	Соблюдение требований нормативно-правового обеспечения финансовой деятельности организации (приказы, положения, ведомости, стат. отчёты, авансовые отчёты)	4	Информация Централизованной бухгалтерии Администрации и Шадринского муниципального округа Курганской области (по согласованию)	Ежеквартально