



**ДУМА КУРТАМЫШСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

РЕШЕНИЕ

от 22 июня 2023 года № 40
г. Куртамыш

**Об утверждении примерного положения об оплате труда работников
муниципальных образовательных организаций
Куртамышского муниципального округа Курганской области**

В соответствии с пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, частью 2 статьи 53 Федерального закона от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением Правительства Курганской области от 20 мая 2013 года № 210 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций Курганской области», постановлением Правительства Курганской области от 31 марта 2009 года № 152 «Об утверждении Положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих государственных учреждений Курганской области, где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда» Дума Куртамышского муниципального округа Курганской области

РЕШИЛА:

1. Утвердить примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Куртамышского муниципального округа Курганской области согласно приложению к настоящему решению.

2. Признать утратившими силу:

- решение Думы Куртамышского муниципального округа Курганской области от 23 декабря 2021 года № 102 «Об утверждении примерных положений об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций, муниципальных дошкольных образовательных организаций и муниципальных образовательных организаций дополнительного образования Куртамышского муниципального округа»;

- решение Думы Куртамышского муниципального округа Курганской области от 19 мая 2022 года № 57 Думы Куртамышского муниципального округа Курганской области от 23 декабря 2021 года № 102 «Об утверждении примерных положений об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций, муниципальных дошкольных образовательных организаций и муниципальных образовательных организаций дополнительного образования Куртамышского муниципального округа».

3. Настоящее решение опубликовать в информационном бюллетене «Куртамышский муниципальный округ: официально» и разместить на официальном сайте Администрации Куртамышского муниципального округа Курганской области.

4. Настоящее решение вступает в силу с 1 сентября 2023 года.

5. Контроль за выполнением настоящего решения возложить на председателя Думы Куртамышского муниципального округа Курганской области.

Председатель Думы Куртамышского
муниципального округа Курганской области

Н.Г. Кучин

Глава Куртамышского
муниципального округа Курганской области

А.Н. Гвоздев

Приложение
к решению Думы Куртамышского
муниципального округа Курганской области от
22 июня 2023 года № 40 «Об утверждении
примерного положения об оплате труда
работников муниципальных образовательных
организаций Куртамышского муниципального
округа Курганской области»

**Примерное положение
об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций
Куртамышского муниципального округа Курганской области**

Раздел I. Общие положения

1. Настоящее примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Куртамышского муниципального округа Курганской области (далее – Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, постановления Правительства Курганской области от 20 мая 2013 года № 210 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Курганской области», постановлением Правительства Курганской области от 31 марта 2009 года № 152 «Об утверждении Положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих государственных учреждений Курганской области, где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда» с целью обеспечения заинтересованности работников организаций в конечных результатах труда и определения единых отраслевых подходов к оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Куртамышского муниципального округа Курганской области (далее – организация).

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 21 февраля 2022 года № 225 (далее - Номенклатура);
- 6) рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 года № 167н;
- 7) Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2022 года, протокол № 11;

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 организаций 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 организаций, предусмотренная Положением, применяется для работников, должности которых включаются в штатные расписания, тарификационные списки организаций.

6. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников организаций 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 организаций устанавливаются повышающие коэффициенты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам).

Решения о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимаются руководителями организаций 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, рекомендуется устанавливать в размере 0,25 к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) работников организаций, работающих и проживающих в сельской местности и в рабочих поселках (поселках городского типа), должности которых включены в Перечень должностей работников государственных организаций Курганской области, расположенных в сельской местности и в рабочих поселках (поселках городского типа), которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) за работу в сельской местности, утвержденный постановлением Администрации (Правительства) Курганской области от 8 июня 2007 года № 240.

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

11. Оплата труда медицинских работников, работников культуры, физической культуры и спорта, работающих в организациях, осуществляется в соответствии с нормативными актами, регулирующими особенности оплаты труда работников организаций

здравоохранения, культуры, физической культуры и спорта Курганской области с учетом условий оплаты труда, предусмотренных Положением.

12. Порядок и условия оплаты труда в организациях по общеотраслевым должностям служащих и рабочих определяются в соответствии с Постановлением Правительства Курганской области от 31 марта 2009 года № 152 «Об утверждении Положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих государственных учреждений Курганской области, где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда».

13. Заработная плата работника 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 организации по согласованию с первичной профсоюзной организацией (иными представителями работников) в пределах утвержденного на текущий финансовый год фонда оплаты труда. Заработная плата работника организации 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 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 с учетом требований к уровню профессионального образования по занимаемым должностям педагогических работников в соответствии 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 организации, утвержденным локальным нормативным актом организации, предусматривается установление педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала следующих повышающих коэффициентов:

- повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности;
- повышающий коэффициент за наличие ученых степеней, почетных званий, знаков отличия Российской Федерации или СССР, спортивных званий;
- повышающий коэффициент, учитывающий специфику работы.

В случаях, когда работникам организаций 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, почетных званий, знаков отличия Российской Федерации или СССР, спортивных званий, применяется к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) педагогических работников организаций, имеющих ученую степень, которым присвоены почетные звания, знаки отличия Российской Федерации или СССР, спортивные звания, при условии соответствия педагогических работников занимаемой должности.

Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих наличие ученых степеней, почетных званий, знаков отличия Российской Федерации или СССР, 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, знаков отличия Российской Федерации или СССР, спортивных званий
Наличие ученой степени	Доктор наук по профилю общеобразовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,15
	Кандидат наук по профилю общеобразовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,1
Наличие почетного звания	Почетные звания СССР, Российской Федерации «Народный...», «Заслуженный...» при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, знак	0,1

	Мастер спорта, гроссмейстер по шахматам (шашкам) (для педагогических работников, в том числе преподавателей)	0,1
--	--	-----

22. Установление (изменение размеров) повышающих коэффициентов, учитывающих наличие ученых степеней, почетных званий, знаков отличия Российской Федерации или СССР, спортивных званий, производится:

- при присуждении ученой степени – с даты присуждения ученой степени в соответствии с действующим законодательством;
- при присвоении знака отличия, почетного звания – с даты присвоения знака отличия, почетного звания в соответствии с указами 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 спорте в Российской Федерации».

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

Таблица 2

Виды работ	Повышающий коэффициент, учитывающий
Работа в специальных (коррекционных) образовательных организаций (классах, группах) для обучающихся (воспитанников, детей) с отклонениями в развитии, задержкой психического развития	0,10-0,15
Индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с медицинским заключением	0,15
Работа по отдельной адаптированной образовательной программе в режиме инклюзии	0,05

24. Педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала организаций устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI Положения.

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

Раздел III. Порядок и условия оплаты труда медицинских работников, работников культуры, физической культуры и спорта

26. Работникам организаций, относящимся к медицинским работникам, работникам культуры, физической культуры и спорта, устанавливаются повышающие коэффициенты к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), учитывающие специфику работы. Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих специфику работы, приведены в таблице 2.

27. Положением об оплате труда работников организаций для медицинских работников, работников культуры, физической культуры и спорта устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI Положения.

28. Медицинским работникам, работникам культуры, физической культуры и спорта производятся выплаты стимулирующего характера и иные выплаты, предусмотренные разделами VII и VIII Положения.

Раздел IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

29. Почасовая оплата труда педагогических работников организаций 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.

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

31. 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.

32. 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.

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

Раздел V. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя

34. Заработная плата руководителя, его заместителей состоит из оклада (должностного оклада), повышающего коэффициента, учитывающего работу в сельской местности, повышающего коэффициента за наличие ученых степеней, почетных званий, знаков отличия Российской Федерации или СССР, спортивных званий, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

В случаях, когда руководителю предусмотрено повышение оклада (должностного оклада) по двум основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из оклада (должностного оклада) без учета повышения по другому основанию.

Повышающий коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, почетных званий, знаков отличия Российской Федерации или СССР, спортивных званий, применяется к окладу (должностному окладу) руководителя, имеющего ученую степень, которому присвоены почетные звания, знаки отличия Российской Федерации или СССР, при условии соответствия руководителя занимаемой должности.

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

Установление (изменение размеров) повышающих коэффициентов, учитывающих наличие ученых степеней, почетных званий и знаков отличия Российской Федерации или СССР, спортивных званий, производится:

- при присуждении ученой степени – с даты присуждения ученой степени, в соответствии с действующим законодательством;

- при присвоении знака отличия, почетного звания – с даты присвоения знака отличия, почетного звания в соответствии с указами 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 спорте в Российской Федерации».

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

35. Оклад (должностной оклад) руководителя определяется трудовым договором исходя из минимального размера оклада (должностного оклада).

Размер оклада (должностного оклада) руководителя устанавливается по следующей формуле:

$Др = М_о \times Купр$, где:

Др - оклад (должностной оклад) руководителя;

М_о - минимальный размер оклада (должностного оклада) руководителя, равный 16 000 (шестнадцать тысяч) рублей;

Купр - коэффициент масштаба управления.

36. Минимальный размер оклада (должностного оклада) и коэффициент масштаба управления устанавливается руководителю органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя (далее – Учредитель), на основании решения Совета руководителей муниципальных образовательных учреждений Куртамышского муниципального округа Курганской области по определению объемных показателей и оценке деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций, подведомственных Муниципальному органу управления образованием «Отдел образования Администрации Куртамышского муниципального округа Курганской области», и дифференцируется в зависимости от группы по оплате труда руководителей в соответствии с таблицей 3.

Рекомендуемые показатели и порядок отнесения муниципальных общеобразовательных организаций Куртамышского муниципального округа к группам оплаты труда руководителей приведены в приложении 2 к Положению.

Таблица 3

Группы по оплате труда руководителей	Коэффициент масштаба управления
1	1,85
2	1,5
3	1,25
4	1,0

37. 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)	1,2
Преобразование	1,1

Коэффициент сложности и интенсивности устанавливается муниципальным правовым актом Учредителя, на основании решения Совета руководителей муниципальных образовательных учреждений Куртамышского муниципального округа Курганской области и оценке деятельности руководителей образовательных организаций,

подведомственных Муниципальному органу управления образованием «Отдел образования Администрации Куртамышского муниципального округа Курганской области» (далее – отдел образования), на период реорганизации, начиная с даты издания соответствующего правового акта Учредителя, но не более чем на 6 месяцев.

Повышающий коэффициент не распространяется на оклады заместителей руководителя учреждений.

38. К окладам руководителей учреждений, участвующих в инвестиционных программах (проектах), устанавливается коэффициент сложности и интенсивности работы в размере 1,1 – 1,2.

Коэффициент сложности и интенсивности устанавливается муниципальным правовым актом Учредителя на основании решения комиссии по определению объемных показателей и оценке деятельности руководителей образовательных организаций, подведомственных отделу 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.

39. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей образовательных организаций, их заместителей, главных бухгалтеров, 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, главного бухгалтера) определяется Учредителем в соответствии со статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителей образовательных организаций, их заместителей, главных бухгалтеров 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, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При установлении Учредителем условий оплаты труда руководителю образовательной организации необходимо исходить 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.

40. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей организаций устанавливаются на 10-30 процентов ниже окладов (должностных окладов) руководителей этих организаций.

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

41. Стимулирующие выплаты руководителям осуществляются в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах руководителям муниципальных образовательных организаций согласно приложению 3 к Положению.

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

Примерные критерии и целевые показатели оценки деятельности муниципальных общеобразовательных организаций Куртамышского муниципального округа и работы их руководителей приведены в приложении 4 к Положению.

Порядок и критерии выплат стимулирующего характера устанавливаются Учредителем в трудовом договоре с руководителем.

Один балл приравнивается одному проценту от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

42. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством, выплачиваются руководителю в соответствии с трудовым договором.

Заместителям руководителя 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.

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

Раздел VI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

44. Выплаты компенсационного характера (надбавки, доплаты) устанавливаются работникам организаций при наличии оснований для их выплаты.

45. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления работникам организаций устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

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

47. Работникам 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.

48. 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.

49. 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 от 0,12 до 0,24 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.

50. 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 не менее 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.

51. 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.

52. 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.

53. 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.

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

55. 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.

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

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

57. 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).

58. 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-медико-педагогической комиссии, логопедических пунктах).

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

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

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

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).

Раздел VIII. Другие вопросы оплаты труда

61. Выплата материальной помощи работникам организации производится по основаниям и в порядке, установленном локальным нормативным актом организации.

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

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

Раздел IX. Порядок и условия оплаты труда, занимающих должности служащих

64. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, устанавливаются руководителем организации на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», в соответствии с таблицей 5.

Таблица 5

Размеры окладов (должностных окладов)
работников организаций по общепрофессиональным должностям служащих

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклады (должностные оклады), рублей
	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1.	1 квалификационный уровень	Агент, агент по закупкам, агент по снабжению, агент рекламный, архивариус, ассистент инспектора фонда, дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.), дежурный бюро пропусков, делопроизводитель, инкассатор, инспектор по учету, калькулятор, кассир, кодификатор, комендант, контролер	5 004

		пассажирского транспорта, копировщик, машинистка, нарядчик, оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов, паспортист, секретарь, секретарь-машинистка, секретарь-стенографистка, стенографистка, статистик, счетовод, табельщик, таксировщик, учетчик, хронометражист, чертежник, экспедитор, экспедитор по перевозке грузов	
2.	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	5 238
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»			
3.	1 квалификационный уровень	Агент коммерческий, агент по продаже недвижимости, агент страховой, агент торговый, администратор, аукционист, диспетчер, инспектор по кадрам, инспектор по контролю за исполнением поручений, инструктор-дактилолог, консультант по налогам и сборам, лаборант, оператор диспетчерского движения и погрузочно-разгрузочных работ, оператор диспетчерской службы, переводчик-дактилолог, секретарь незрячего специалиста, секретарь руководителя, специалист адресно-справочной службы, специалист паспортно-визовой службы, специалист по промышленной безопасности подъемных сооружений, специалист по работе с молодежью, специалист по социальной работе с молодежью, техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра, техник-конструктор, техник-лаборант, техник по защите информации, техник по инвентаризации строений и сооружений, техник по инструменту, техник по метрологии, техник по наладке и испытаниям, техник по планированию, техник по стандартизации, техник по труду, техник-программист, техник-технолог, товаровед, художник	6 218
4.	2 квалификационный уровень	Заведующий машинописным бюро, заведующий архивом, заведующий бюро пропусков, заведующий камерой хранения, заведующий канцелярией,	6 452

		<p>заведующий комнатой отдыха, заведующий копировально-множительным бюро, заведующий складом, заведующий хозяйством, заведующий экспедицией, заведующий фотолабораторией, руководитель группы инвентаризации строений и сооружений. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория</p>	
5.	3 квалификационный уровень	<p>Заведующий жилым корпусом пансионата (гостиницы), заведующий научно-технической библиотекой, заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, производитель работ (прораб), включая старшего, управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 1 внутридолжностная категория</p>	6 686
6.	4 квалификационный уровень	<p>Заведующий виварием, мастер контрольный (участка, цеха), мастер участка (включая старшего), механик, начальник автоколонны. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»</p>	6 966
7.	5 квалификационный уровень	<p>Начальник гаража, начальник (заведующий мастерской), начальник ремонтного цеха, начальник цеха (участка), начальник смены (участка)</p>	7 294
<p>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</p>			
8.	1 квалификационный уровень	<p>Аналитик, архитектор, аудитор, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер, инженер по автоматизации и механизации производственных процессов, инженер по автоматизированным системам управления производством, инженер по</p>	8 088

		<p>защите информации, инженер по инвентаризации строений и сооружений, инженер по инструменту, инженер по качеству, инженер по комплектации оборудования, инженер-конструктор (конструктор), инженер-лаборант, инженер по метрологии, инженер по надзору за строительством, инженер по наладке и испытаниям, инженер по научно-технической информации, инженер по нормированию труда, инженер по организации и нормированию труда, инженер по организации труда, инженер по организации управления производством, инженер по охране окружающей среды (эколог), специалист по охране труда, инженер по патентной и изобретательской работе, инженер по подготовке кадров, инженер по подготовке производства, инженер по ремонту, инженер по стандартизации, инженер-программист (программист), инженер-технолог (технолог), инженер-электроник (электроник), инженер-энергетик (энергетик), инспектор фонда, математик, менеджер, менеджер по персоналу, менеджер по рекламе, менеджер по связям с общественностью, оценщик, переводчик, переводчик синхронный, профконсультант, психолог, социолог, специалист по автотехнической экспертизе (эксперт-автотехник), специалист по защите информации, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, специалист по связям с общественностью, сурдопереводчик, физиолог, шеф-инженер, эколог (инженер по охране окружающей среды), экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист вычислительного (информационно-вычислительного) центра, экономист по договорной и претензионной работе, экономист по материально-техническому снабжению, экономист по планированию, экономист по сбыту, экономист по труду, экономист по финансовой работе, эксперт, эксперт дорожного хозяйства, эксперт по промышленной безопасности подъемных сооружений, юрисконсульт</p>	
--	--	--	--

9.	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	8 556
10.	3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	9 024
11.	4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	9 396
12.	5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских, заместитель главного бухгалтера	9 632
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»			
13.	1 квалификационный уровень	Начальник инструментального отдела, начальник исследовательской лаборатории, начальник лаборатории (бюро) по организации труда и управления производством, начальник лаборатории (бюро) социологии труда, начальник лаборатории (бюро) технико-экономических исследований, начальник нормативно-исследовательской лаборатории по труду, начальник отдела автоматизации и механизации производственных процессов, начальник отдела автоматизированной системы управления производством, начальник отдела адресно-справочной службы, начальник отдела информации, начальник отдела кадров (спецотдела и др.), начальник отдела капитального строительства, начальник отдела комплектации оборудования, начальник отдела контроля качества, начальник отдела маркетинга, начальник отдела материально-технического снабжения, начальник отдела организации и оплаты труда, начальник отдела охраны окружающей среды, руководитель службы охраны труда, начальник отдела патентной и изобретательской работы, начальник отдела подготовки кадров, начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации, начальник отдела по связям с общественностью, начальник отдела социального развития,	9 864

		начальник отдела стандартизации, начальник планово-экономического отдела, начальник производственной лаборатории (производственного отдела), начальник технического отдела, начальник финансового отдела, начальник центральной заводской лаборатории, начальник цеха опытного производства, начальник юридического отдела	
14.	2 квалификационный уровень	Главный (аналитик, диспетчер, инженер, конструктор, металлург, метролог, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, эксперт, энергетик) <*>, заведующий медицинским складом мобилизационного резерва	10 100
15.	3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	10 330

<*> За исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации.

65. При установлении условий оплаты труда работникам применяются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за работу в сельской местности.

66. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается в отношении работников, работающих в организации, руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) по должности на повышающий коэффициент.

67. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер.

68. Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

69. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

70. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику, занимающему должность служащего, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в организации и других факторов в соответствии с критериями оценки, разработанными в организации.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника, работающего в организации. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

71. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет рекомендуется устанавливать всем работникам, занимающим должности служащих в организациях, в зависимости от общего количества лет, проработанных в организациях соответствующей отрасли:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 0,05;
- при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – 0,10;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – 0,15;
- при выслуге лет свыше 10 лет – 0,20.

72. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за работу в сельской местности устанавливается работникам организаций по общеотраслевым должностям служащих в соответствии с Перечнем должностей работников государственных учреждений Курганской области, расположенных в сельской местности и в рабочих поселках (поселках городского типа), которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) за работу в сельской местности, утвержденным Постановлением Администрации (Правительства) Курганской области от 8 июня 2007 года № 240 «Об утверждении Перечня должностей работников государственных учреждений Курганской области, расположенных в сельской местности и в рабочих поселках (поселках городского типа), которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) за работу в сельской местности».

73. Размер повышающего коэффициента за работу в сельской местности – 0,25.

74. С учетом условий труда работникам организаций по общеотраслевым должностям служащих устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI Положения.

75. Работникам организаций по общеотраслевым должностям служащих устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом VII Положения.

Раздел X. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

76. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее – рабочие), устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, в соответствии с таблицей 6.

Таблица 6

Размеры окладов работников организаций,
осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям
рабочих

№ п/п	Разряд работ	Размер оклада, рублей
1.	1 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4676
2.	2 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5142

3.	3 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5378
4.	4 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5846
5.	5 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6546
6.	6 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7012
7.	7 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7248
8.	8 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7480

77. Положением об оплате и стимулировании труда работников организаций может быть предусмотрено установление рабочим повышающих коэффициентов к окладу:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;
- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

78. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами руководителем организации в отношении работников, работающих в организации.

79. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада рабочего на повышающий коэффициент.

80. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

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

82. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

83. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в организации и других факторов, в соответствии с критериями оценки, разработанными в организации.

84. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника, работающего в организации. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

85. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет рекомендуется устанавливать всем рабочим организации в зависимости от общего количества лет, проработанных в организации соответствующей отрасли:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 0,05;
- при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – 0,10;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – 0,15;
- при выслуге лет свыше 10 лет – 0,20.

86. Положением об оплате и стимулировании труда работников организации может быть предусмотрено установление рабочим повышающих коэффициентов к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Указанный коэффициент устанавливается к окладам рабочих, тарифицированных не ниже 6 разряда Единого тарифно-квалификационного справочника, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных работ).

87. Повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается на срок выполнения указанных работ, но не более 1 года.

88. При введении новых систем оплаты труда повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается всем рабочим организации, тарифицированным по 9 – 12 разрядам тарифной сетки по оплате труда работников организаций Курганской области, в соответствии с постановлением Правительства Курганской области от 7 сентября 2007 года № 372 «О повышении заработной платы работников государственных учреждений Курганской области» в соответствии с таблицей 7.

Таблица 7

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ:

Разряд в соответствии с тарифной сеткой по оплате труда работников государственных учреждений Курганской области	Размер повышающего коэффициента
9 разряд	0,33
10 разряд	0,45
11 разряд	0,60
12 разряд	0,72

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

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

90. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI Положения.

91. Рабочим устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом VII Положения.

Раздел XI. Порядок и условия осуществления выплаты педагогическим работникам организации из числа педагогических работников, имеющих право на получение подъемного пособия в соответствии с постановлением Правительства Курганской области от 29 октября 2018 года № 357 «О внесении изменений в постановление Правительства Курганской области от 12 августа 2014 года № 324»

92. Выплата педагогическим работникам организации из числа педагогических работников, имеющих право на получение подъемного пособия в соответствии с постановлением Правительства Курганской области от 29 октября 2018 года № 357 «О внесении изменений в постановление Правительства Курганской области от 12 августа 2014 года № 324», (далее – выплата) осуществляется педагогическим работникам после окончания ими по очной форме обучения государственных образовательных организаций

высшего образования или профессиональных образовательных организаций, заключившим трудовой договор на срок не менее трех лет о работе по специальности в общеобразовательной организации, расположенной в городе Куртамьше, сельских поселениях Куртамьшского муниципального округа Курганской области.

93. Право на получение выплаты возникает в случае, если после окончания по очной форме обучения государственной образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации и до заключения трудового договора о работе по специальности в организации, указанной в пункте 92 (далее – трудовой договор), прошло не более шести месяцев, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 94.

94. Право на получение выплаты возникает у педагогических работников, которые после окончания по очной форме обучения государственной образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации:

1) проходили военную службу по призыву или были направлены на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, если после окончания по очной форме обучения государственной образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации и до заключения трудового договора прошло не более двух лет;

2) осуществляли уход за ребенком, если после окончания по очной форме обучения государственной образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации и до заключения трудового договора прошло не более четырех лет, при этом возраст ребенка, за которым осуществлялся уход на момент заключения трудового договора, не может быть более трех лет.

95. Выплата производится педагогическим работникам ежемесячно в течение трех календарных лет с момента заключения трудового договора в размере 3 000 рублей за счет средств бюджета Курганской области (по согласованию) сверх минимального размера оплаты труда.

96. Порядок и условия выплаты педагогическим работникам организаций устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

97. Установление данной выплаты конкретному педагогическому работнику производится на основании приказа руководителя организации.

Приложение 1
к примерному положению об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Куртамышского муниципального округа Курганской области

Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по занимаемым должностям работников учебно-вспомогательного персонала муниципальных образовательных организаций Куртамышского муниципального округа Курганской области

Квалификационный уровень, наименование должности	Минимальный размер оклада (должностного оклада)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
Секретарь учебной части, помощник воспитателя	9 136
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	
Дежурный по режиму, младший воспитатель	9 319
2 квалификационный уровень	
Диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	9 505

Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по занимаемым должностям педагогических работников муниципальных общеобразовательных организаций Куртамышского муниципального округа

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, инструктор по труду, музыкальный руководитель, старший вожатый	10 300	11 330	12 360
2 квалификационный уровень			
Инструктор–методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор, тренер - преподаватель	10 800	11 880	12 960
3 квалификационный уровень			
Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	11 300	12 430	13 560
4 квалификационный уровень			
Педагог–библиотекарь, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель, старший методист, тьютор	11 800	12 980	14 160

Приложение 2
к примерному положению об оплате труда
работников муниципальных общеобразовательных
организаций Куртамышского муниципального
округа

**Показатели и порядок отнесения
муниципальных образовательных организаций
Куртамышского муниципального округа Курганской области
по оплате труда руководителей**

**Раздел I. Показатели деятельности
муниципальных образовательных организаций
Куртамышского муниципального округа Курганской области**

1. К показателям деятельности муниципальных образовательных организаций Куртамышского муниципального округа Курганской области (далее – Показатели) относятся Показатели, характеризующие масштаб руководства деятельности муниципальных образовательных организаций Куртамышского муниципального округа Курганской области (далее – организации): численность работников организации, количество обучающихся, сменность работы организации и другие Показатели, значительно осложняющие работу по руководству организациями.

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

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
муниципальные общеобразовательные организации			
1.	Количество обучающихся в организации	из расчета за каждого обучающегося	0,3
2.	Превышение плановой (проектной) наполняемости по классам (группам) или по количеству обучающихся в организации	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
3.	Количество работников в организации	за каждого работника	1
		дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию;	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
4.	Наличие группы продленного дня	за наличие группы	20
5.	Наличие филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната при организации с количеством обучающихся (воспитанников)	за каждое указанное структурное подразделение: до 100 чел.;	20
		от 100 до 200 чел.;	30
		свыше 200 чел.	50
6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10

7.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна, игровой площадки, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования)	за каждый вид	15
8.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительного центра, столовой, кухни, пищеблока	за каждый вид	15
9.	Наличие автотранспортных средств, школьных автобусов, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе общеобразовательной организации	за каждую единицу	3, но не более 21
10.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и другое)	находящихся на балансе образовательных организаций	30
		в других случаях	15
11.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5, 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства (в том числе по содержанию скота), учебного хозяйства, теплиц (парников), пасек и другое	за каждый вид	50
12.	Наличие учебно-производственных мастерских, учебно-производственных участков, полигонов, авто-, трактородромов	за каждый вид	20
13.	Наличие в организации обучающихся (воспитанников), посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этой организацией или на ее базе	за каждого обучающегося (воспитанников)	0,5
14.	Наличие в образовательных организациях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития, кроме общеобразовательных организаций (классов, групп) и дошкольных образовательных организаций (групп) компенсирующего вида	за каждого обучающегося (воспитанников)	15
15.	Наличие в организации специальных (коррекционных) классов (групп)	за каждый класс (группу)	1

16.	Наличие в организации обучающихся детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей	за каждого обучающегося	0,5
17.	Организация подвоза обучающихся	за каждого обучающегося	0,5, но не более 20
18.	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений, овощехранилищ	за каждый вид	20
муниципальные дошкольные образовательные учреждения			
1.	Количество воспитанников в дошкольной образовательной организации	за каждого воспитанника	0,3
2.	Количество групп в дошкольной образовательной организации	за каждую группу	10
3.	Наличие в образовательных организациях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития, кроме общеобразовательных организаций (классов, групп) и дошкольных образовательных организаций (групп) компенсирующего вида	за каждого обучающегося (воспитанников)	15
4.	Превышение плановой (проектной) наполняемости по группам в дошкольной образовательной организации	за каждые 2 группы	15
5.	Количество работников в дошкольной образовательной организации и качественный состав педагогических кадров	за каждого работника	1
		дополнительно за каждого работника, имеющего:	
		первую квалификационную категорию	0,5
	высшую квалификационную категорию	1	
6.	Круглосуточное пребывание воспитанников в дошкольной образовательной организации	за каждую группу	3
7.	Имущество дошкольной образовательной организации, используемое в образовательном процессе (в зависимости от состояния и степени их использования)	наличие двух и более зданий, в которых осуществляется воспитательно-образовательный процесс (за каждое здание)	20
		наличие спортивной площадки	15
		наличие бассейна	15
		наличие других спортивных сооружений	15
		наличие игровой площадки	15

8.	Наличие оборудованных и используемых в образовательных организациях, реализующих программу дошкольного образования, помещений для разных видов активной деятельности (изостудии, театральной студии, «комнаты сказок», зимнего сада, кабинета и другое)	за каждый вид	15
9.	Наличие в дошкольной образовательной организации собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительного центра, столовой, кухни, пищеблока	за каждый вид	15
10.	Наличие на балансе дошкольной образовательной организации септика, бойлера, отдельно стоящих прачечной, котельной	за каждый вид	10, но не более 20
11.	Нахождение дошкольной образовательной организации (одного из зданий организации, в котором осуществляется воспитательно-образовательный процесс) в нетиповом здании или жилом доме	нахождение	20
12.	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательной организации	за каждую единицу	3, но в сумме не более 21
13.	Организация для воспитанников в дошкольной образовательной организации, имеющей лицензию на дополнительное образование детей, бесплатных секций, кружков, студий	количество детей, охваченных дополнительным образованием:	
		до 50 детей	10
		от 51 до 100 детей	25
		свыше 100 детей	50
14.	Инновационная деятельность в дошкольной образовательной	за каждую тему инновационной работы	20, но не более 80
муниципальная организация дополнительного образования			
1.	Количество обучающихся в организации дополнительного	за каждого обучающегося	0,5
2.	Количество работников в организации дополнительного образования и качественный состав педагогических кадров	за каждого работника	1,0
		дополнительно за каждого работника, имеющего:	

		первую квалификационную категорию	0,5	
		высшую квалификационную категорию	1,0	
3.	Имущество организации дополнительного образования, используемое в образовательном процессе (в зависимости от состояния и степени их использования)	наличие двух и более зданий, в которых осуществляется учебно-воспитательный процесс	20	
		наличие спортивной площадки	15	
		наличие корта	15	
		наличие бассейна		
		наличие стадиона	15	
4.	Наличие в детско-юношеской спортивной школе более одного отделения по видам спорта	наличие: 2 до 3 отделений	5	
		от 4 до 5 отделений	10	
		более 5 отделений	20	
5.	Работа в детско-юношеской спортивной школе по подготовке спортсменов высокого класса	наличие специализированных отделений по видам спорта	20	
6.	Наличие в детско-юношеской спортивной школе:			
		спортивно-оздоровительных групп	за каждую группу	5
		учебно-тренировочных групп	за каждого обучающегося дополнительно	0,5
		групп спортивного совершенствования	за каждого обучающегося дополнительно	2,5
		групп высшего спортивного мастерства	за каждого обучающегося дополнительно	4,5
7.	Многопрофильность (специализация) музыкальных школ и школ искусств	наличие: до 9 специализаций	5	
		от 10 до 15 специализаций	10	
		более 15 специализаций	20	
8.	Многопрофильность (специализация) художественной школы	наличие: до 15 специализаций	10	
		более 15 специализаций	20	
9.	Наличие в школах искусств отделений по видам искусств	за каждое отделение	5, но не более 20	
10.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10	

11.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительного центра, столовой, кухни, пищеблока	за каждый вид	15
12.	Наличие на балансе организации дополнительного образования автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники	за каждую единицу	5, но не более 20
13.	Наличие оборудованных и используемых в учебном процессе в организациях дополнительного образования концертных залов вместимостью свыше 150 мест, мастерских скульптуры, лепки, обжига, декоративно-прикладного искусства, классов технических средств обучения, выставочных залов детского художественного творчества	за каждый вид	20
14.	Наличие на балансе организации дополнительного образования септика, бойлера, отдельно стоящей котельной	за каждый вид	10, но не более 20
15.	Инновационная деятельность в организации дополнительного образования	за каждую тему инновационной работы	20, но не более 80

3. 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)			
1 группа	II группа	III группа	IV группа
500 - 400	399 - 300	299 - 200	до 200

Раздел II. Порядок отнесения организаций к группам по оплате труда

4. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год муниципальным органом управления образованием, осуществляющим функции и полномочия учредителя (далее – Учредитель), на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работ организации.

Группа по оплате труда для вновь открываемых 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 организации, суммарное количество баллов может быть увеличено Учредителем за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

6. Конкретное количество баллов, предусмотренных по Показателям с предлогом «до», устанавливается Учредителем.

7. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных организаций определяется по:

- общеобразовательным организациям - по списочному составу на начало учебного года;

- организациям дополнительного образования детей и образовательным организациям спортивной направленности - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающихся в организациях дополнительного образования дети, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

Участники экскурсионно-туристских мероприятий, спортивных и других массовых мероприятий учитываются в среднегодовом исчислении путем умножения общего количества участников с различными сроками проведения мероприятий на количество таких мероприятий и деления суммы произведений на 365:

- в оздоровительных лагерях всех видов и наименований - по количеству принятых на отдых и оздоровление в смену (заезд);

- по межшкольным учебно-производственным комбинатам (центрам) трудового обучения и профессиональной ориентации учащихся, учебным компьютерным центрам - по списочному составу на начало учебного года с коэффициентом 0,25, для которых обучение проводится менее 3 раз в неделю, с коэффициентом 0,5-3 раза в неделю, с коэффициентом 1,0-4 и более раз в неделю.

Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных организациях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

Пункт 1 при установлении суммы баллов в дошкольных образовательных организациях применяется только в отношении количества детей, охваченных образовательными услугами на основе кратковременного пребывания (кроме воспитанников основного списочного состава).

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

9. Учредитель:

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

- может устанавливать (без изменения группы по оплате труда, определяемой по Показателям) в порядке исключения руководителям, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования, оклад (должностной оклад), предусмотренный для руководителей организаций, имеющих высшую квалификационную категорию, в следующей группе по оплате труда.

Приложение 3

к примерному положению об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Куртамышского муниципального округа

Положение

о выплатах стимулирующего характера руководителям муниципальных образовательных организаций Куртамышского муниципального округа Курганской области

I. Общие положения

1. Настоящее положение о выплатах стимулирующего характера руководителям муниципальных образовательных организаций Куртамышского муниципального округа Курганской области (далее – Положение) разработано в целях материального стимулирования труда руководителей муниципальных образовательных организаций Куртамышского муниципального округа Курганской области (далее – руководителей, организации), подведомственных Муниципальному органу управления образованием «Отдел образования Администрации Куртамышского муниципального округа Курганской области» (далее – Отдел образования), повышения их материальной заинтересованности в качественных результатах своего труда, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач.

2. Положение содержит размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера (далее – выплаты).

3. Выплаты устанавливаются приказом Отдела образования на основании результатов работы руководителей.

4. К выплатам относятся:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы администрации и педагогического коллектива;

2) выплаты за качество работы;

3) премиальные выплаты по итогам работы организации (за месяц, квартал, год).

5. Выплаты, указанные в подпунктах 1, 2 пункта 4 Положения, осуществляются руководителям с учетом результатов деятельности организации в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями оценки деятельности организации и работы их руководителей по итогам работы за квартал согласно приложению к Положению.

6. Расчёт выплат руководителям производится в пределах фонда оплаты труда организации. Для назначения ежемесячной выплаты среднестатистический денежный вес одного балла приравнивается 1 % от должностного оклада без учета повышающих коэффициентов.

7. Выплаты производятся в дни, установленные для выплаты заработной платы работникам организации.

II. Условия и порядок определения размера выплат

8. Распределение выплат, указанных в подпунктах 1, 2 пункта 4 Положения, рассматривается и утверждается на заседании Совета руководителей муниципальных образовательных организаций Куртамышского муниципального округа Курганской области (далее – Совет).

9. Заседания Совета по распределению проводятся не позднее 29-го числа месяца, следующего за кварталом, по итогам которого производится стимулирование (далее – текущего месяца).

10. Размер выплаты руководителям определяется Советом на основании ежеквартального доклада руководителя о выполнении организацией целевых показателей.

11. В срок до 20-го числа текущего месяца руководители предоставляют в Совет ежеквартальный доклад руководителя о выполнении организацией целевых показателей.

12. В срок до 29-го числа текущего месяца председатель Совета направляет протокол заседания Совета руководителю Отдела образования для подготовки приказа об установлении выплат руководителям.

13. Руководителям не устанавливаются на квартал выплаты в случае представления руководителем доклада о достижении организацией целевых показателей с недостоверными сведениями, выявленными по результатам проведения контрольных мероприятий в периоде, по итогам которого осуществляется стимулирование.

14. При наличии в течение одного квартала двух и более дисциплинарных взысканий в виде выговора размер ежемесячной выплаты снижается на один месяц на 75 % от установленной по итогам работы, двух и более дисциплинарных взысканий в виде замечания – на 25 %.

Выплаты не производятся в календарном месяце, в котором в отношении руководителя применено три и более дисциплинарных взыскания.

В случае наличия дисциплинарного взыскания, наложенного по результатам проверки финансово-хозяйственной деятельности организации, выплаты не производятся в течение месяца, в котором руководитель привлечен к дисциплинарной ответственности.

15. Вновь назначенным руководителям устанавливаются ежемесячные выплаты в размере 75 % от действующего размера выплаты, определённой предыдущему руководителю по итогам работы за предыдущий квартал. По итогам работы за последующий квартал размер выплат корректируется в соответствии с оценкой деятельности организации.

16. Выплата, указанная в подпункте 3 пункта 4 Положения, устанавливается за качественную подготовку и проведение мероприятий, в том числе совещаний, семинаров, практикумов, мастер-классов, муниципального, межмуниципального и регионального уровней на базе организации, успешное выполнение заданий особой сложности, обеспечение эффективной деятельности организации.

17. Выплата, указанная в подпункте 3 пункта 4 Положения, устанавливается по решению руководителя Отдела образования в размере не более 100 % должностного оклада руководителя при условии отсутствия дисциплинарного взыскания за предыдущий месяц и в пределах фонда оплаты труда организации.

Приложение 4
к примерному положению об оплате труда работников
муниципальных образовательных организаций
Куртамышского муниципального округа

**Примерные критерии и целевые показатели оценки деятельности
муниципальных образовательных организаций
Куртамышского муниципального округа Курганской области и работы их руководителей**

№ п/п	Целевые показатели деятельности руководителя муниципальной образовательной организации	Критерии оценки деятельности руководителя муниципальной образовательной организации	Оценка деятельности руководителя в баллах (максимально возможное)	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя, и периодичность отчетности
муниципальная общеобразовательная организация				
I. Критерии по основной деятельности				
1.	Достижение высокого уровня качества образования	Отсутствие образовательной организации в реестрах необъективными и низкими образовательными результатами по официальной информации Министерства просвещения Российской Федерации	4	Доклад руководителя общеобразовательной организации II квартал
2.	Выполнение требований действующего законодательства при реализации основных общеобразовательных программ	Отсутствие предписаний надзорных органов и обоснованных жалоб граждан	3	Доклад руководителя общеобразовательной организации с приложением копий предписаний надзорных органов, обращений граждан (при их поступлении). Анализ обращений граждан. Ежеквартально

3.	Подготовка общеобразовательной организации к новому учебному году	Наличие акта, установленного Департаментом образования и науки Курганской области	2	Доклад руководителя общеобразовательной организации с приложением копии акта готовности общеобразовательной организации к новому учебному году. IV квартал
4.	Мероприятия по обеспечению комплексной безопасности общеобразовательной организации	Соответствие критериям паспорта безопасности	2	Доклад руководителя общеобразовательной организации с приложением копии паспорта безопасности. Отсутствие несчастных случаев, произошедших с обучающимися. Ежеквартально
5.	Эффективное управление структурными, инфраструктурными подразделениями, филиалами	Наличие у общеобразовательной организации двух и более зданий; наличие у общеобразовательной организации структурных подразделений; осуществление взаимодействия с органами, организациями, учреждениями, населением	3	Доклад руководителя общеобразовательной организации. Ежеквартально
6.	Снижение коэффициента травматизма среди обучающихся по отношению к предыдущему периоду	Снижение коэффициента травматизма обучающихся по отношению к предыдущему периоду	2	Доклад руководителя общеобразовательной организации. III квартал
7.	Наличие в	Наличие победителей	3	Доклад

	общеобразовательной организации победителей и призеров в конкурсах, соревнованиях и олимпиадном движении	и призеров муниципального, регионального, всероссийского уровней Всероссийской олимпиады школьников		руководителя общеобразовательной организации. III квартал
8.	Участие общеобразовательной организации в независимых сертифицированных исследованиях	Наличие документов, подтверждающих участие общеобразовательной организации в независимых сертифицированных исследованиях	2	Доклад руководителя общеобразовательной организации. Ежеквартально
9.	Участие руководителя общеобразовательной организации в экспертных комиссиях, жюри, профессиональных конкурсах, творческих группах, советах на муниципальном, региональном и федеральном уровнях	Участие руководителя общеобразовательной организации в экспертных комиссиях, жюри, профессиональных конкурсах, творческих группах, советах на муниципальном, региональном и федеральном уровнях	1	Доклад руководителя общеобразовательной организации. Ежеквартально
10.	Организация эффективной физкультурно-оздоровительной и спортивной работы в общеобразовательной организации	Развитие в общеобразовательной организации спортивной инфраструктуры (спортивный зал, тренажерный зал, тир); развитие в общеобразовательной организации секций и кружков спортивной направленности	2	Доклад руководителя общеобразовательной организации. Ежеквартально
11.	Информационная обеспеченность образовательного процесса	Наличие сайта в соответствии с требованиями действующего законодательства, наличие программного обеспечения в управленческой деятельности (регулярность	3	Доклад руководителя общеобразовательной организации. Ежеквартально

		заполнения всех полей в соответствии с регламентом), локальная сеть (учебная и административная)		
12.	Развитие кадрового потенциала в общеобразовательной организации	Аттестация педагогических работников общеобразовательной организации (процент педагогических работников, подтвердивших категорию, из общего числа педагогических работников, подавших заявление о проведении аттестации)	2	Доклад руководителя общеобразовательной организации. Ежеквартально
		Создание условий для участия педагогических работников в профессиональных конкурсах	2	Доклад руководителя общеобразовательной организации. Ежеквартально
		Отсутствие вакансий на должности педагогических работников (если предмет не ведется 3 месяца и более)	2	Доклад руководителя общеобразовательной организации. Ежеквартально
13.	Отсутствие или отрицательная динамика по показателю правонарушений, наркотической зависимости и преступности несовершеннолетних, отсутствие фактов суицидов и попыток суицидов несовершеннолетних	Количество несовершеннолетних, постановленных на профилактический учет в подразделение полиции по работе с несовершеннолетним и, количество суицидов и попыток суицидов среди несовершеннолетних по официальной информации УМВД России по Курганской области	3	Доклад руководителя общеобразовательной организации. II квартал
II. Критерии по финансово-экономической деятельности, исполнительской дисциплине				
14.	Показатель средней заработной платы в общеобразовательной	Создание условий для доведения средней заработной платы	2	Доклад руководителя общеобразовательной

	организации	педагогических работников общеобразовательной организации до средней заработной платы в регионе		ной организации. Ежеквартально
15.	Отсутствие у общеобразовательной организации просроченной кредиторской и дебиторской задолженности	Отсутствие у общеобразовательной организации просроченной кредиторской и дебиторской задолженности	2	Доклад руководителя общеобразовательной организации. Ежеквартально
16.	Отсутствие фактов нецелевого использования бюджетных средств общеобразовательной организацией	Отсутствие фактов нецелевого использования бюджетных средств общеобразовательной организацией	2	Доклад руководителя общеобразовательной организации. Ежеквартально
17.	Наличие оформленных в установленном порядке документов о регистрации имущества и земельных участков общеобразовательной организации	Наличие оформленных в установленном порядке документов о регистрации имущества и земельных участков общеобразовательной организации	2	Доклад руководителя общеобразовательной организации с приложением копий свидетельств о правах на землю и недвижимость. Ежеквартально
18.	Снижение потребления энергетических ресурсов, водоотведения, водоснабжения общеобразовательной организацией не менее чем на 3 %	Снижение потребления энергетических ресурсов, водоотведения, водоснабжения общеобразовательной организацией не менее чем на 3 %	2	Доклад руководителя общеобразовательной организации. II квартал
муниципальная дошкольная образовательная организация				
I. Критерии по основной деятельности				
1.	Выполнение муниципального задания на подготовку воспитанников (по основным образовательным программам)	Полнота реализации основных образовательных программ.	4	Доклад руководителя дошкольной образовательной организации. III и IV квартал
2.	Выполнение требований действующего законодательства при	Отсутствие предписаний надзорных органов и подтвердившихся	3	Доклад руководителя дошкольной образовательной

	реализации основных образовательных программ	жалоб граждан		организации с приложением копий предписаний надзорных органов, обращений граждан (при их поступлении). Анализ обращений граждан. Ежеквартально
3.	Мероприятия по обеспечению комплексной безопасности дошкольной образовательной организации	Соответствие критериям паспорта безопасности	2	Доклад руководителя дошкольной образовательной организации с приложением копии паспорта безопасности. Отсутствие несчастных случаев, произошедших с обучающимися. Ежеквартально
4.	Подготовка дошкольной образовательной организации к новому учебному году	Наличие акта, установленного Департаментом образования и науки Курганской области	2	Доклад руководителя дошкольной образовательной организации с приложением копии акта готовности дошкольной образовательной организации к новому учебному году. IV квартал
5.	Эффективное управление структурными, инфраструктурными подразделениями, филиалами	Наличие у дошкольной образовательной организации двух и более зданий; наличие у дошкольной образовательной организации	3	Доклад руководителя дошкольной образовательной организации. Ежеквартально

		структурных подразделений; осуществление взаимодействия с органами, организациями, учреждениями, населением		
6.	Снижение коэффициента травматизма среди воспитанников по отношению к предыдущему периоду	Снижение коэффициента травматизма воспитанников по отношению к предыдущему периоду	2	Доклад руководителя дошкольной образовательной организации. III квартал
7.	Наличие в образовательной организации победителей и призеров в конкурсах, соревнованиях	Наличие победителей и призеров регионального, всероссийского, международного уровня	3	Доклад руководителя дошкольного образовательной организации. III квартал
8.	Участие образовательной организации в независимых сертифицированных исследованиях	Наличие документов, подтверждающих участие дошкольного образовательной организации в независимых сертифицированных исследованиях	2	Доклад руководителя дошкольного образовательной организации. Ежеквартально
9.	Участие руководителя дошкольной образовательной организации в экспертных комиссиях, в жюри, профессиональных конкурсах, творческих группах, советах на муниципальном, региональном и федеральном уровнях	Участие руководителя дошкольной образовательной организации в экспертных комиссиях, в жюри, профессиональных конкурсах, творческих группах, советах на муниципальном, региональном и федеральном уровнях	1	Доклад руководителя дошкольной образовательной организации. Ежеквартально
10.	Организация эффективной физкультурно-оздоровительной и спортивной работы в дошкольной образовательной организации	Развитие в дошкольной образовательной организации спортивной инфраструктуры (спортивный зал, тренажерный зал, тир); развитие в дошкольной	2	Доклад руководителя дошкольной образовательной организации. Ежеквартально

		образовательной организации секций и кружков спортивной направленности		
11.	Информационная обеспеченность образовательного процесса	Наличие сайта в соответствии с требованиями действующего законодательства, наличие программного обеспечения в управленческой деятельности (регулярность заполнения всех полей в соответствии с регламентом), локальная сеть (учебная и административная)	3	Доклад руководителя дошкольной образовательной организации. Ежеквартально
12.	Развитие кадрового потенциала в дошкольной образовательной организации	Аттестация педагогических работников дошкольной образовательной организации (процент педагогических работников, подтвердивших категорию, из общего числа педагогических работников, подавших заявление о проведении аттестации)	2	Доклад руководителя дошкольной образовательной организации. Ежеквартально
		Создание условий для участия педагогических работников в профессиональных конкурсах	2	Доклад руководителя дошкольной образовательной организации. Ежеквартально
		Отсутствие вакансий на должности педагогических работников (если предмет не ведется 3 месяца и более)	2	Доклад руководителя дошкольной образовательной организации. Ежеквартально
II. Критерии по финансово-экономической деятельности, исполнительской дисциплине				
13.	Показатель средней заработной платы в дошкольной	Создание условий для доведения средней заработной платы	2	Доклад руководителя дошкольной

	образовательной организации	педагогических работников дошкольной образовательной организации до средней заработной платы в регионе		образовательной организации. Ежеквартально
14.	Отсутствие у дошкольной образовательной организации просроченной кредиторской и дебиторской задолженности	Отсутствие у дошкольной образовательной организации просроченной кредиторской и дебиторской задолженности	2	Доклад руководителя дошкольной образовательной организации. Ежеквартально
15.	Отсутствие фактов нецелевого использования бюджетных средств дошкольной образовательной организацией	Отсутствие фактов нецелевого использования бюджетных средств дошкольной образовательной организацией	2	Доклад руководителя дошкольной образовательной организации. Ежеквартально.
15.	Наличие оформленных в установленном порядке документов о регистрации имущества и земельных участков дошкольной образовательной организации	Наличие оформленных в установленном порядке документов о регистрации имущества и земельных участков дошкольной образовательной организации	2	Доклад руководителя дошкольной образовательной организации с приложением копий свидетельств о правах на землю и недвижимость. Ежеквартально
муниципальная организация дополнительного образования				
I. Критерии по основной деятельности				
1.	Выполнение муниципального задания на подготовку обучающихся (по основным общеобразовательным программам)	Полнота реализации основных образовательных программ; -сохранение контингента обучающихся	4	Доклад руководителя образовательной организации. II и IV квартал
2.	Выполнение требований действующего законодательства при реализации дополнительных образовательных (общеразвивающих) программ	Отсутствие предписаний надзорных органов и обоснованных жалоб граждан	3	Доклад руководителя образовательной организации с приложением копий предписаний надзорных органов, обращений

				<p>граждан (при их поступлении).</p> <p>Анализ обращений граждан.</p> <p>Ежеквартально</p>
3.	Подготовка образовательной организации к новому учебному году	Наличие акта, установленного Департаментом образования и науки Курганской области	2	<p>Доклад руководителя образовательной организации с приложением копии акта готовности образовательной организации к новому учебному году.</p> <p>IV квартал</p>
4.	Организация взаимодействия с организациями образования	Наличие договоров о сотрудничестве с организациями образования	1	<p>Доклад руководителя образовательной организации с приложением копий договоров, заключенных с образовательными и организациями</p> <p>Ежеквартально</p>
5.	Мероприятия по обеспечению комплексной безопасности образовательной организации	Соответствие критериям паспорта безопасности	2	<p>Доклад руководителя образовательной организации с приложением копии паспорта безопасности. Отсутствие несчастных случаев, произошедших с обучающимися.</p> <p>Ежеквартально</p>
6.	Эффективное управление структурными, инфраструктурными подразделениями, филиалами	Наличие у образовательной организации двух и более зданий; наличие у образовательной	3	<p>Доклад руководителя образовательной организации.</p> <p>Ежеквартально</p>

		<p>организации структурных подразделений;</p> <p>осуществление взаимодействия с органами, организациями, учреждениями, населением</p>		
7.	Снижение коэффициента травматизма среди обучающихся по отношению к предыдущему периоду	Снижение коэффициента травматизма обучающихся по отношению к предыдущему периоду	2	<p>Доклад руководителя образовательной организации.</p> <p>III квартал</p>
8.	Участие образовательной организации в независимых сертифицированных исследованиях	Наличие документов, подтверждающих участие образовательной организации в независимых сертифицированных исследованиях	2	<p>Доклад руководителя образовательной организации.</p> <p>Ежеквартально</p>
9.	Участие руководителя образовательной организации в экспертных комиссиях, жюри, профессиональных конкурсах, творческих группах, советах на муниципальном, региональном и федеральном уровнях	Участие руководителя образовательной организации в экспертных комиссиях, жюри, профессиональных конкурсах, творческих группах, советах на муниципальном, региональном и федеральном уровнях	1	<p>Доклад руководителя образовательной организации.</p> <p>Ежеквартально</p>
10.	Информационная обеспеченность образовательного процесса	Наличие сайта в соответствии с требованиями действующего законодательства, наличие программного обеспечения в управленческой деятельности (регулярность заполнения всех полей в соответствии с регламентом), локальная сеть (учебная и	3	<p>Доклад руководителя образовательной организации.</p> <p>Ежеквартально</p>

		административная)		
11.	Развитие кадрового потенциала в образовательной организации	Аттестация педагогических работников образовательной организации (процент педагогических работников, подтвердивших категорию, из общего числа педагогических работников, подавших заявление о проведении аттестации)	2	Доклад руководителя образовательной организации. Ежеквартально
		Создание условий для участия педагогических работников в профессиональных конкурсах	2	Доклад руководителя образовательной организации. Ежеквартально
		Отсутствие вакансий на должности педагогических работников	2	Доклад руководителя образовательной организации. Ежеквартально
II. Критерии по финансово-экономической деятельности, исполнительской дисциплине				
12.	Показатель средней заработной платы в образовательной организации	Создание условий для доведения средней заработной платы педагогических работников образовательной организации до среднемесячной заработной платы учителей в регионе	2	Доклад руководителя образовательной организации. Ежеквартально
13.	Отсутствие у образовательной организации просроченной кредиторской и дебиторской задолженности	Отсутствие у образовательной организации просроченной кредиторской и дебиторской задолженности	2	Доклад руководителя образовательной организации. Ежеквартально
14.	Отсутствие фактов нецелевого использования бюджетных средств образовательной организацией	Отсутствие фактов нецелевого использования бюджетных средств образовательной организацией	2	Доклад руководителя образовательной организации. Ежеквартально

15.	Наличие оформленных в установленном порядке документов о регистрации имущества и земельных участков образовательной организации	Наличие оформленных в установленном порядке документов о регистрации имущества и земельных участков образовательной организации	2	<p>Доклад руководителя образовательной организации с приложением копий свидетельств о правах на землю и недвижимость.</p> <p>Ежеквартально</p>
-----	---	---	---	--